



DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2025

VILLE D'ANGERS

Rapport annexe dédié aux Ressources Humaines



Le décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité. Les éléments d'information concernant cette première obligation figurent dans le rapport joint. Ils sont basés sur les données sociales extraites du rapport social unique 2023.

Ce rapport annexe dédié aux ressources humaines se structure de la manière suivante

- I- Orientations stratégiques en matière de ressources humaines
- II- Informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel, à la durée effective du travail : Essentiel des données sociales 2023
- III- Prévisions budgétaires 2025

I - Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines

Dans un contexte de contraintes et d'incertitudes sur le plan financier et sur celui des évolutions réglementaires que l'Etat impulse (notamment en matière de dotations, de rémunérations et de transferts de compétences), la Ville d'Angers souhaite définir des orientations en matière de politique ressources humaines dès le débat d'orientations budgétaires.

Il s'agit de définir des orientations stratégiques permettant d'adapter le service public local pour répondre aux besoins des Angevins, tout en visant l'objectif de maîtrise des coûts et d'adaptation de nos ressources humaines.

Cette démarche rend possible une gestion renouvelée de nos ressources humaines, fondée sur une vision plus prospective, et un accompagnement des évolutions structurelles de notre manière de produire le service public aux Angevins. Cette approche, portée collectivement par l'ensemble des services, vise à anticiper ces évolutions, pour permettre d'adapter nos ressources humaines en termes d'effectifs, de métiers et de compétences.

Ces transformations peuvent se traduire par des réorganisations de services. La mobilité interne et l'accompagnement des parcours professionnels sont priorités. Il s'agit là de rechercher la meilleure adéquation possible entre le niveau de service rendu, les effectifs et les compétences.

Des moyens d'accompagnement du changement sont également mobilisés pour permettre aux managers et aux agents de s'adapter à ces évolutions par le recours à des dispositifs de formation spécialement conçus, et par la mobilisation en appui des directions opérationnelles des expertises des services ressources.

Par ailleurs, une attention particulière est portée sur la conception des organisations et des environnements de travail afin qu'ils soient favorables en matière de condition de travail pour nos agents.

II – Informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel, à la durée effective du travail : Essentiel des données sociales 2023

Les tableaux ou graphiques ci-après sont réalisés à partir du rapport social unique au 31/12/2023.

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2023.

BILAN
SOCIAL 2023

L'Essentiel

Ville
d'Angers

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| Les dépenses de personnel | 5 |
| L'effectif | 6 |
| L'effectif global | 7 |
| Les agents permanents et non permanents | 8 |
| Les agents permanents | 9 |
| Les arrivées/départs | 10 |
| Les arrivées | 10 |
| Les départs | 11 |
| L'effort de déprécarisation | 13 |
| Le développement des compétences | 14 |
| L'accompagnement des parcours professionnels | 15 |
| L'évolution de carrière et la rémunération | 16 |
| Les caractéristiques sociales | 17 |
| Sexe, catégorie et âge | 17 |
| Les filières et les emplois | 18 |
| Le temps de travail | 19 |
| Le lieu de résidence | 19 |
| L'ancienneté et les départs prévisibles en retraite | 20 |
| Le télétravail | 21 |
| L'emploi des personnes en situation de handicap | 23 |
| Le temps de travail et la santé | 24 |
| L'absentéisme santé et maternité | 24 |
| L'absentéisme pour maladie ordinaire | 25 |
| L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle | 26 |
| L'absentéisme pour longue maladie | 27 |
| La mutuelle et la prévoyance | 28 |
| Les relations professionnelles | 29 |
| Le dialogue social Ville - CCAS - ALM | 30 |
| La diversité | 31 |

LES DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel : 126,6 millions d'Euros

Source : présentation du Compte Administratif au Conseil Municipal

Evolution des dépenses de personnel (Chap.012) : + 7,3%

Les dépenses de personnel augmentent de 7,3% par rapport au CA 2022 (118,0 M€).

Pour rappel, les évolutions depuis 2017 :

- 2022/2023 : + 7,3%
- 2021/2022 : + 2,3%
- 2020/2021 : + 0,6%
- 2019/2020 : + 0,6%
- 2018/2019 : - 0,8%
- 2017/2018 : - 1,3%

L'évolution entre les années 2022 et 2023 de 7,3 % (soit + 8,6 M€) est principalement liée aux éléments suivants :

- + 3,7 % liés à l'impact des **mesures réglementaires nationales avec effet sur la rémunération** (effets des hausses du point d'indice en juillet 2022 et juillet 2023, attribution de points supplémentaires pour les premiers échelons des grades de la catégorie, augmentation du SMIC...) et au GVT (Glissement Vieillesse Technicité)
- + 3,6 % liés **aux avancements de grade, à l'attribution d'une prime exceptionnelle**, à l'attribution élargie des chèques déjeuner et hausse de la participation employeur, à l'augmentation de la participation employeur pour la mutuelle et la Prévoyance, et à l'impact du **projet Education / Petite Enfance en année pleine** (hausse des effectifs d'ATSEM, titularisation importante de contractuels et hausse des régimes indemnitaires notamment).

Plusieurs paramètres font évoluer la masse salariale de notre collectivité

Ceux à l'initiative de l'Etat :

- la hausse conjoncturelle (augmentation réglementaire fixée par décret ministériel, applicable à l'ensemble des fonctionnaires, concrétisée par une augmentation du traitement en pourcentage ou en nombre de points indiciaires)
- la revalorisation du SMIC
- l'évolution des taux de charges patronales
- le Glissement Vieillesse-Technicité (GVT) correspondant au coût généré par les avancements de grade et d'échelon

Ceux à l'initiative de la Ville:

- les transferts de missions vers ou à partir de la collectivité
- les moyens temporaires supplémentaires alloués aux services (exemples : heures supplémentaires, emplois saisonniers...)
- les remplacements santé
- l'évolution du périmètre de gestion (création, suppression ou extension de service)
- l'évolution du régime indemnitaire

Quelques définitions

L'effectif global de la collectivité comprend l'ensemble des agents permanents et temporaires qui ont travaillé au sein de la collectivité.

Les effectifs permanents

Ce sont tous les agents qui travaillent sur des emplois permanents ou des missions de longue durée.

- **Les fonctionnaires**

Ce sont tous les agents stagiaires ou titulaires de la fonction publique territoriale.

- **Les agents contractuels sur emploi permanent**

Ce sont différentes catégories d'agents contractuels qui travaillent sur des emplois permanents ou des missions de longue durée.

Les effectifs non permanents

Ce sont les agents temporaires qui interviennent pendant les périodes de suractivité ou comme saisonniers.

Parmi eux, on distingue :

- **Les emplois temporaires ou saisonniers**

Ce sont des agents recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, ou encore des vacataires engagés ponctuellement pour un acte déterminé.

- **Les emplois aidés**

Ce sont des emplois avec un statut privé et rémunérés sur la base du SMIC (les apprentis par exemple).

Focus

La comptabilisation des effectifs s'effectue selon deux approches complémentaires :

- **EN NOMBRE** :

Pour les agents permanents, c'est le nombre d'agents en activité au 31 décembre de l'année.

- **EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)** :

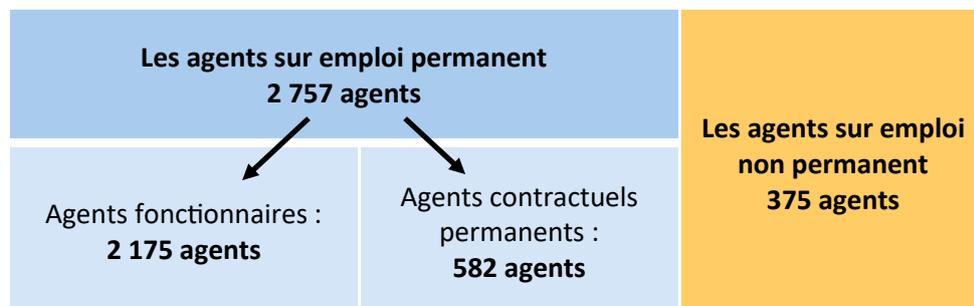
C'est le volume d'heures payées des agents dans l'année ramené à un nombre d'heures payées d'un agent à temps plein.

Ce calcul est présenté hors heures supplémentaires et complémentaires.

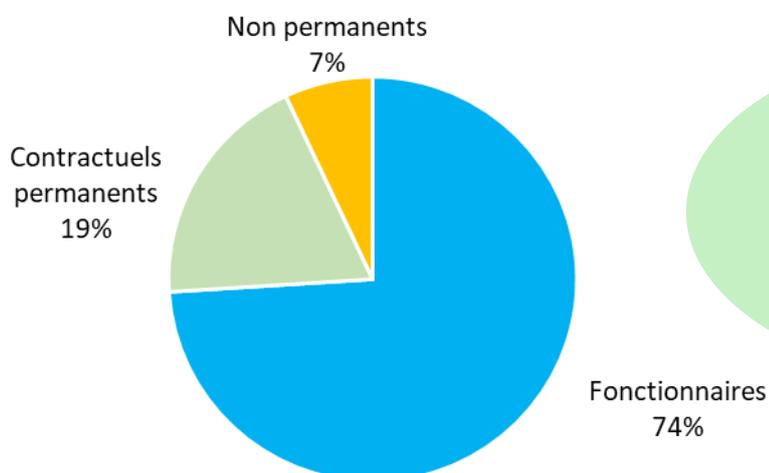
L'EFFECTIF

L' effectif global

En nombre d'agents présents au 31/12/2023 : 3 132 agents (+15 agents par rapport à 2022)



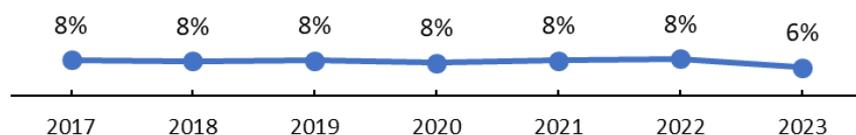
En ETP (hors heures complémentaires et supplémentaires) sur l'année 2023 : 2 878,5 ETP.



A noter !

- A ces ETP s'ajoutent en 2023 :
- 11,5 ETP d'heures supplémentaires (15,9 en 2022)
 - 1,3 ETP d'heures complémentaires (16,6 en 2022)

La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP diminue en 2023 et représente 6%.

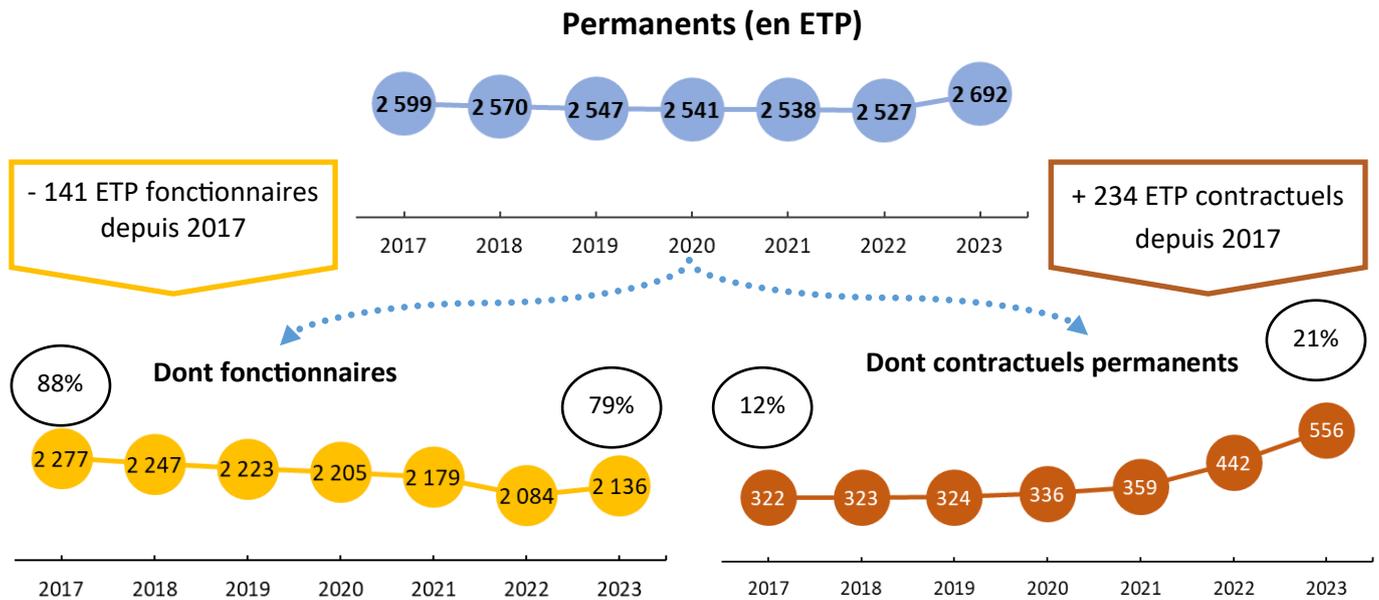


L'EFFECTIF

Les agents permanents et non permanents

Les agents permanents en ETP

En 2023, 2 692 équivalents temps plein sont intervenus sur l'année. On compte ainsi 165 ETP de plus par rapport à l'année 2022.

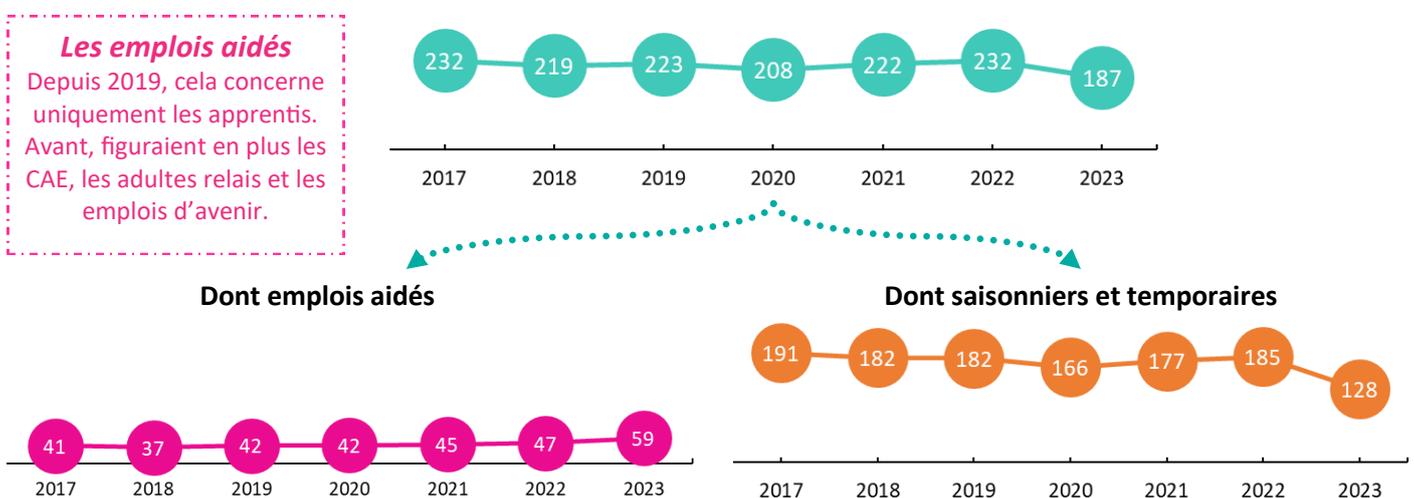


Les agents non permanents en ETP

L'effectif en ETP des agents non permanents reste relativement stable.

Tout au long de l'année 2023, 187 équivalents temps plein sont intervenus (soit 45 ETP de moins qu'en 2022). 115 apprentis sont intervenus au moins une fois sur l'année 2023 (103 en 2022).

Non permanents (en ETP)



LES AGENTS PERMANENTS

L'effectif des agents permanents

Les effectifs permanents constituent l'essentiel des moyens en personnel affectés aux services.

L'étude de leur évolution (par âge, par ancienneté, par catégorie, par grade, par métier, par compétence...) permet de mieux prévoir et gérer :

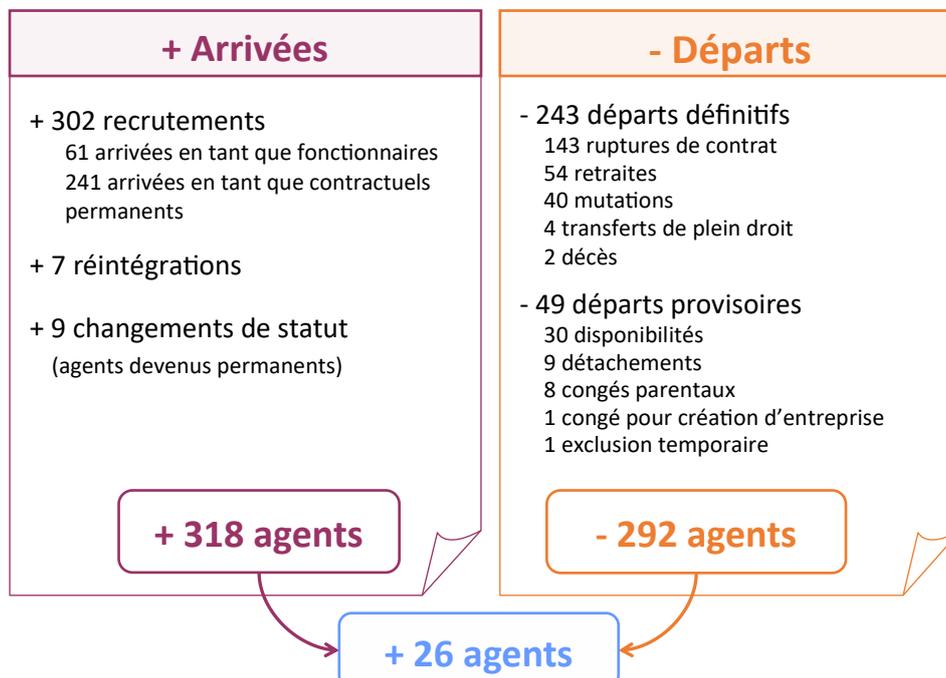
- Les besoins en recrutement, en développement des compétences, en mobilité parcours professionnel.
- Les déterminants globaux (statuts, évolution, risques), pouvant influencer sur le climat social, les conditions de travail, la santé des agents.

À noter !

C'est sur cet effectif de référence des permanents que s'appuient les principaux indicateurs de ce bilan social

Au 31 décembre 2023, la Ville d'Angers est l'employeur de 2 757 agents permanents, en hausse par rapport à l'année 2022 (+ 26 agents).

Nombre d'agents permanents au 31 décembre



LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les arrivées

LA MOBILITÉ EN QUELQUES MOTS

Parmi les arrivées, sont inclus :

- **les recrutements**, qui s'effectuent essentiellement par concours, sauf pour quelques cadres d'emplois de catégorie C, pour certaines personnes en situation de handicap...
- **les réintégrations**, suite à un congé parental, une disponibilité pour élever un enfant, une disponibilité pour convenances personnelles, une disponibilité pour suivre un conjoint ou une exclusion temporaire.
- **les changements de statut**, lorsqu'un agent non permanent devient permanent.

Parmi les départs, on distingue :

- **les départs définitifs** des agents qui quittent la collectivité sans retour prévisible.
- **les départs provisoires** des agents qui quittent la collectivité, mais qui gardent un lien avec cette dernière du fait d'une réintégration possible.

Les recrutements

79% des recrutements sont réalisés en catégorie C.

En 2023, la Ville d'Angers a recruté 302 agents permanents (158 femmes et 144 hommes).

Parmi ces nouveaux agents, on compte :

- ◇ 12% d'agents de catégorie A (37 agents dont 18 attachés, 8 professeurs d'enseignement artistique, 7 ingénieurs)
- ◇ 15% d'agents de catégorie B (45 agents dont 13 rédacteurs, 9 auxiliaires de puériculture, 7 assistants d'enseignement artistique)
- ◇ 73% d'agents de catégorie C (220 agents dont 86 adjoints d'animation, 61 adjoints techniques, 33 adjoints administratifs, 25 agents sociaux)

72% des agents recrutés en 2023 ont moins de 40 ans.

Les réintégrations

7 agents ont été réintégrés en 2023 :

- 4 suite à congé parental
- 3 suite à disponibilité

Les changements de statut

En 2023, 9 agents non permanents sont devenus permanents.

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les départs

Les départs définitifs de la collectivité

◇ Les retraites

En 2023, on comptabilise 54 départs à la retraite.

Répartition par motif :

- 38 départs à l'âge requis
- 7 départs pour carrière longue
- 6 départs pour parent d'au moins 3 enfants et 15 années de service
- 2 départs pour invalidité
- 1 départ au titre de la catégorie active

Répartition par catégorie :

- Catégorie A : 14 agents
- Catégorie B : 4 agents
- Catégorie C : 36 agents

| Départs définitifs | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------------|------------|------------|
| Décès | 2 | 3 | 2 |
| Mutations et transferts de plein droit | 24 | 171 | 44 |
| Ruptures et fins de contrats | 137 | 119 | 143* |
| Retraites | 59 | 76 | 54 |
| Total | 222 | 369 | 243 |

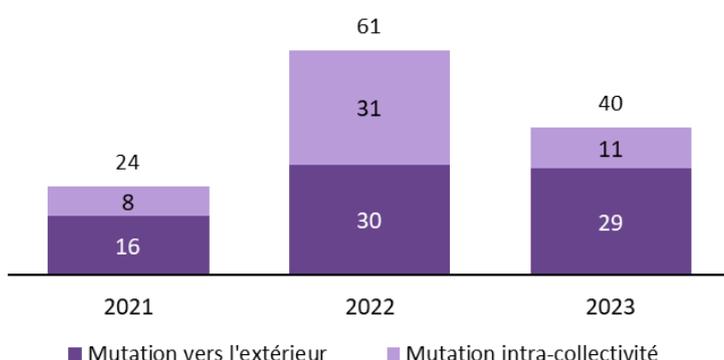
* 101 fins de contrat, 3 démissions, 32 ruptures anticipées de CDD à l'initiative de l'agent, 3 abandons de poste, 1 fin de période d'essai à l'initiative de l'agent, 1 fin de stage à l'initiative de l'employeur, 1 licenciement pour faute grave et 1 révocation.

◇ La mobilité externe (ou mutation)

Mobilité externe : un agent quitte la collectivité pour travailler dans une autre collectivité.

En 2023, on compte 40 mutations.

Parmi ces dernières, 29 correspondent à des départs définitifs vers l'extérieur et 11 à des mutations de la Ville vers Angers Loire Métropole ou le CCAS.



Les départs vers l'extérieur concernent :

- 6 agents de catégorie A
- 3 agents de catégorie B
- 20 agents de catégorie C

La mobilité vers une collectivité extérieure concerne 1% de l'effectif permanent en 2023.

Les départs provisoires

En 2023, la Ville d'Angers enregistre 49 départs provisoires : 30 disponibilités, 9 détachements, 8 congés parentaux, 1 congé pour création d'entreprise et 1 exclusion temporaire.

L'EFFORT DE DEPRECARISATION

93,5% des agents (2 691,7 ETP) sont affectés sur des emplois permanents et 79,3% de ces emplois (2 135,6 ETP) sont occupés par des titulaires et stagiaires.

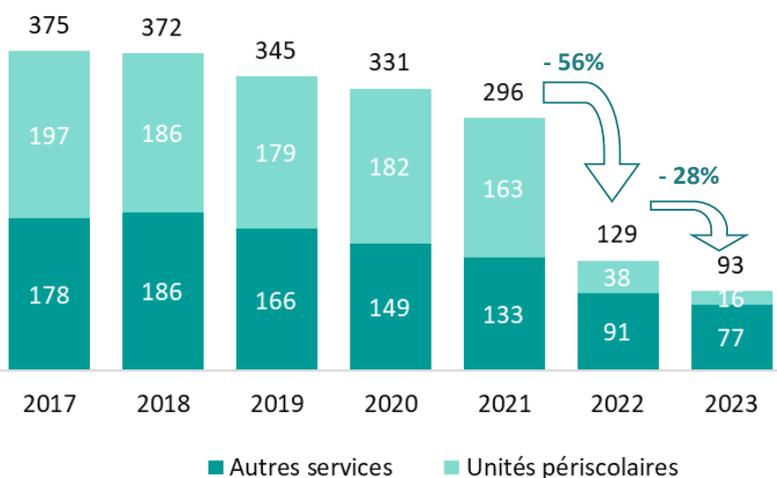
Evolution des temps non complets

Le nombre d'agents à temps non complet diminue (-282 depuis 2017).

A noter !

Au 31 décembre 2023, parmi les 93 agents à temps non complet, on comptabilise notamment :

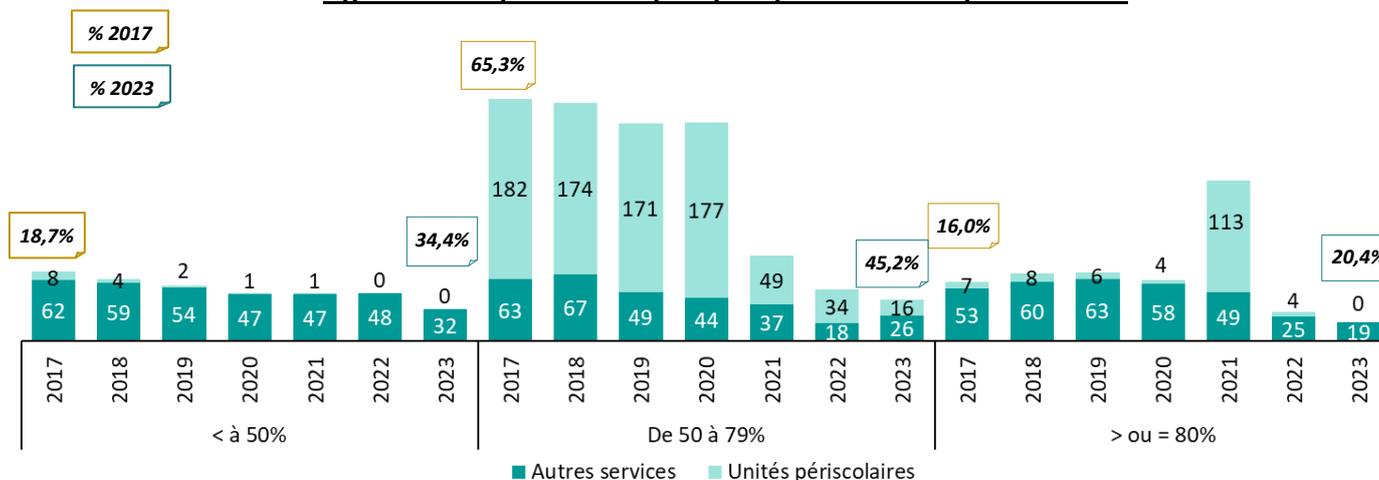
- ⇒ 17 assistants d'enseignement en musique
- ⇒ 15 chargés d'animation
- ⇒ 11 agents de propreté des locaux
- ⇒ 9 chargés de médiation à la population
- ⇒ 8 enseignants en musique
- ⇒ 5 assistants d'enseignement de danse



La population d'agents à temps non complet diminue en 2023 par rapport à 2022 (-28%). Ce changement est principalement lié à la révision des quotités de temps de travail des chargés d'animation.

Analyse de la population à temps non complet

Agents à temps non complet par quotité de temps de travail



LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Rappel 2020/2021 : crise sanitaire et cyberattaque !

L'activité « formation » a été fortement perturbée en 2020 et 2021 par la crise sanitaire et la cyberattaque. Les données sociales ci-dessous reflètent cette situation.

Pour mémoire, les impacts de la crise sanitaire ont été la limitation des déplacements et la réduction de la taille des groupes ; et pour la cyberattaque, l'impossibilité de formaliser et de traiter les demandes de formation.

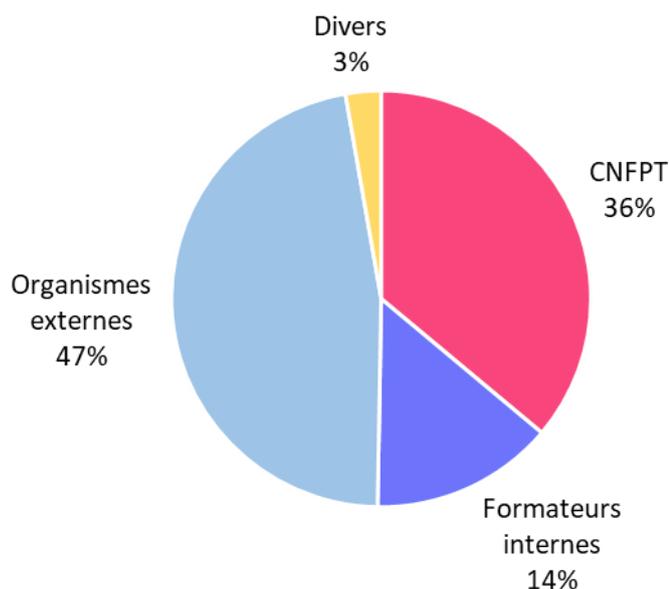
Aussi, pour faire des comparaisons intéressantes, nous mentionnerons l'année 2019 comme année de référence.

En 2023, 2 000 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (1 695 en 2022 et 2 035 en 2019) pour 9 003 jours de formation (6 605 en 2022 et 8 788 en 2019).

À noter

- 69% des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2023 (59% en 2022, 53% en 2021 et 72% en 2019).
- Un agent formé en 2023 a en moyenne suivi 4,5 jours de formation (3,9 en 2022, 4,4 en 2021 et 4,3 en 2019).

Répartition du nombre de jours de formation des agents formés par type d'organisme (effectif global)



La part de formations dispensées par le CNFPT et les organismes internes augmente en 2023
(en 2022 : 34% pour le CNFPT et 11% pour les formateurs internes)

Les principaux domaines de formation

- Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel : 1 643 jours (18%)
- Cours, concours et examens : 1 327 jours (15%)
- Sécurité au travail : 1 018 jours (11%)
- Accompagnement du projet professionnel de l'agent : 1 005 jours (11%)

Les agents qui n'ont pas bénéficié d'une formation

Sur la totalité des agents permanents, 217 n'ont pas suivi de formation entre 2021 et 2023. (320 entre 2020 et 2022)

Les moyens budgétaires alloués

- Budget formation : 650 000 €
- Cotisations CNFPT : 716 111 €

Soit un total de 1 366 111 € pour financer les inscriptions aux formations, déplacements et autres frais divers.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'accompagnement des parcours professionnels

Pour accompagner au mieux les évolutions des organisations et les transitions professionnelles, différentes actions de soutien à la réflexion et à la mise en œuvre du projet professionnel sont organisées par le Pôle Prospective et Développement des Compétences de la DRH. Elles sont mises en place soit de manière transversale et ainsi accessibles à tout agent intéressé, soit de manière spécifique dans le cadre des projets de service pour répondre aux besoins des services et à ceux des agents.

En 2023, 364 agents (tous statuts confondus) ont bénéficié d'une ou plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels, hors entretiens individuels menés en interne par le service.

| Actions d'accompagnement des parcours professionnels | Nb d'actions d'accompagnement | | | Nb de jours de formation | | |
|--|-------------------------------|------------|------------|--------------------------|--------------|--------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Réfléchir à son projet professionnel | 86 | 83 | 73 | 187 | 224 | 215 |
| Préparer un projet professionnel | 44 | 54 | 45 | 335 | 600 | 1 199 |
| Préparation pour concours et examens professionnels | 215 | 216 | 248 | 1 064 | 853 | 1 245 |
| Remises à niveau | 10 | 15 | 16 | 122 | 246 | 144 |
| Total | 355 | 368 | 382 | 1 708 | 1 923 | 2 803 |

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

- **Compte Personnel de Formation (CPF) :**

(le CPF a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) au 01/01/2017)

Le Compte Personnel de Formation permet aux agents de demander des formations, dans le cadre de règles définies par les textes et la collectivité, soit pour réfléchir à un nouveau projet professionnel, soit pour développer de nouvelles compétences et préparer leur projet professionnel. Pour les préparations concours et examens, professionnels, 1/3 de la durée de la formation est comptabilisé dans le cadre du CPF et le reste du temps est pris sur le plan de formation.

198 agents ont pu bénéficier de plusieurs actions dans le cadre du CPF pour 706 jours de formation.

- **Bilans professionnels :** 17 agents bénéficiaires
- **Bilans maintien en emploi (MEE) :** 14 agents bénéficiaires
- **Validation des acquis de l'expérience (VAE) :** 8 agents bénéficiaires
- **Congés de Formation Professionnelle :** 4 agents bénéficiaires

L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET LA RÉMUNÉRATION

L'évolution de carrière

136 titularisations en 2023

3 agents de catégorie A, 5 de catégorie B et 128 de catégorie C

L'AVANCEMENT D'ÉCHELON, L'AVANCEMENT DE GRADE ET LA PROMOTION INTERNE

L'avancement d'échelon,

c'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans un même grade. Il a lieu de façon automatique (selon des durées définies pour chaque grade).

L'avancement de grade,

c'est le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur, au sein d'un même cadre d'emplois. Il n'est pas automatique mais soumis à la décision de l'autorité territoriale.

La promotion interne,

c'est le passage d'un cadre d'emplois à un cadre d'emplois supérieur, en fonction des conditions d'ancienneté et/ou d'examen professionnel et des postes existant dans la collectivité. C'est un avancement qui reste exceptionnel.

En 2023, 1 188 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit environ 55% de l'effectif des titulaires et stagiaires (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne).

La répartition par catégorie est la suivante :

- 41% des fonctionnaires de catégorie A (101 agents)
- 48% des fonctionnaires de catégorie B (169 agents)
- 58% des fonctionnaires de catégorie C (918 agents)

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

- **998 avancements d'échelon** (à durée unique)
45% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié
Ces avancements concernent :
 - 36% des fonctionnaires de cat. A (87 agents)
 - 40% des fonctionnaires de cat. B (140 agents)
 - 49% des fonctionnaires de cat. C (771 agents)

- **171 changements de grade**

Dont 163 avancements de grade et 8 nominations suite à réussite à concours.

7,9% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié.

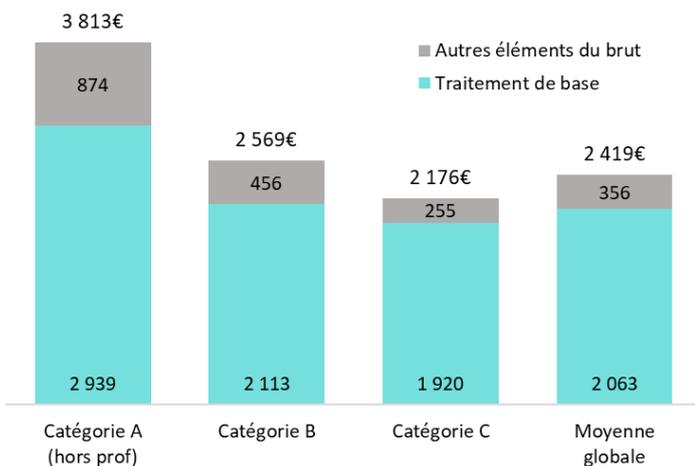
Ces avancements concernent : 3,3% des fonctionnaires de catégorie A (8 agents), 7,1% des fonctionnaires de catégorie B (25 agents) et 8,7% des fonctionnaires de catégorie C (138 agents).

- **18 promotions internes**

Ces promotions concernent 5 agents de catégorie A, 4 de catégorie B et 9 de catégorie C.

La rémunération

Salaire brut moyen des agents permanents en 2023 :
2 419€ (2 361€ en 2022).



LA RÉMUNÉRATION GLOBALE BRUTE

Elle comprend le traitement de base et les primes (hors SFT et hors participations employeur).

Dans un souci de cohérence, la rémunération des agents à temps non complet et temps partiel est convertie à temps complet.

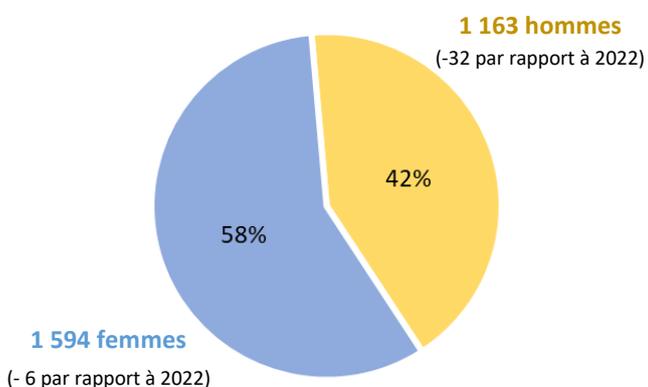
Focus

- Les primes représentent 15% du salaire brut mensuel.
- La moyenne des 10% des salaires les plus élevés représente 2,1 fois la moyenne des 10% des salaires les moins élevés.

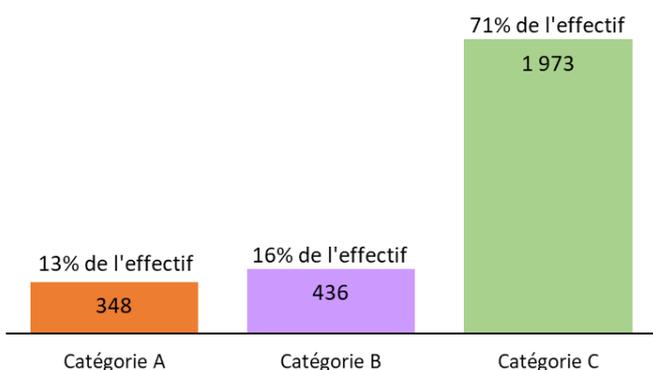
LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Sexe, Catégorie et Âge

Répartition par sexe



Répartition par catégorie



En 2023, un agent ville encadre en moyenne 8,9 agents

À noter !

En 2017, 161 agents étaient âgés de 60 ans et plus.
En 2023, on compte 214 agents dans cette même tranche d'âge

65 ans et +
de 60 à 64 ans
de 55 à 59 ans
de 50 à 54 ans
de 45 à 49 ans
de 40 à 44 ans
de 35 à 39 ans
de 30 à 34 ans
de 25 à 29 ans
de 20 à 24 ans
- de 20 ans

L'âge

La moyenne d'âge dans la collectivité passe de 44,5 ans en 2022 à **44,4 ans** en 2023.

La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

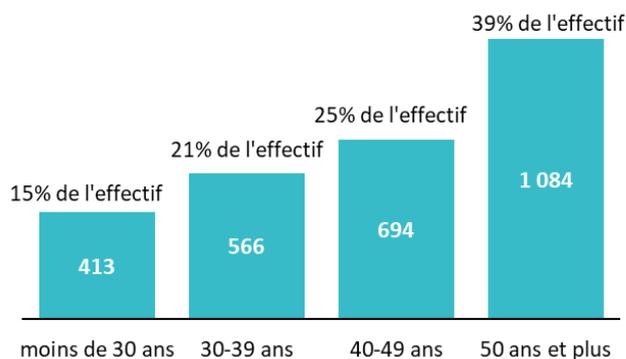
- **Catégorie A : 46,7 ans**
- **Catégorie B : 44,1 ans**
- **Catégorie C : 44,1 ans**

La moyenne d'âge des femmes est moins élevée que celle des hommes, avec respectivement 43,7 ans et 45,5 ans.

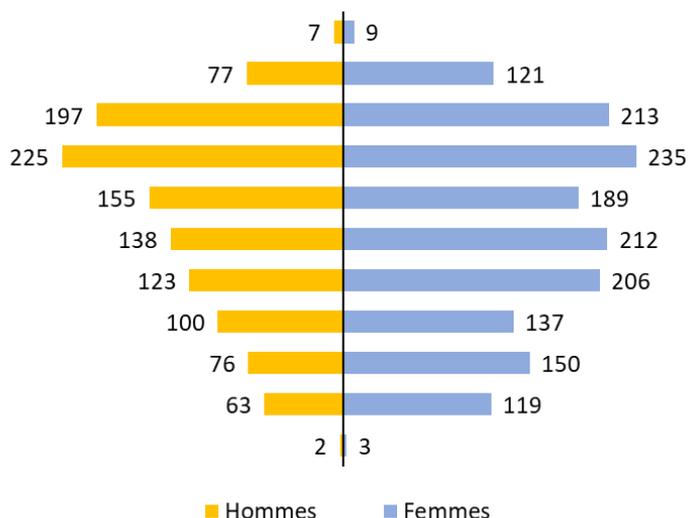
La part des agents de moins de 30 ans représente 15,0% des agents permanents (14,1% en 2022, 11,0% en 2017)

La part des agents de 50 ans et plus représente 39,3% des agents permanents (38,7% en 2023, 36,3% en 2017)

Répartition effectif par tranche d'âge 2023



Répartition Hommes-Femmes en 2023



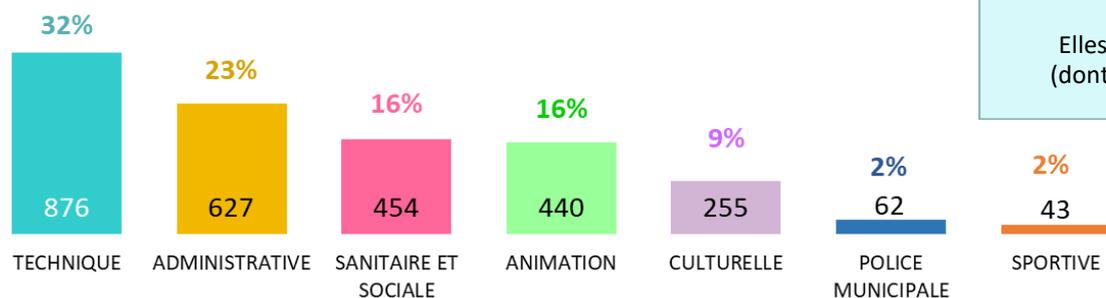
LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Les filières et les emplois

La répartition des agents par filière

32% des agents relèvent de la filière technique.

Entre 2017 et 2023, l'effectif a augmenté dans la filière sanitaire et sociale (+107 agents) et animation (+70 agents). En revanche, elle a baissé dans la filière technique (-185 agents)



Focus

La filière technique reste majoritaire en effectif

Les filières

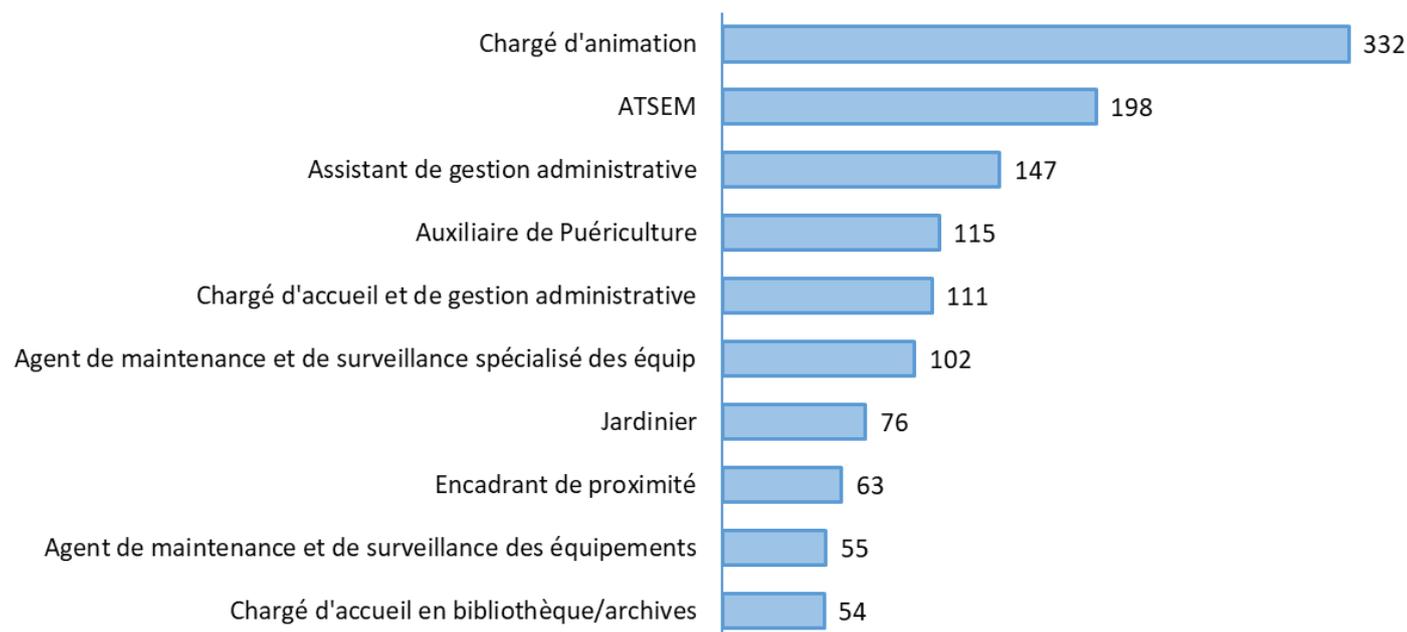
Les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (FPT) sont organisés en filières.

Les filières sont de grandes « familles » statutaires. Elles regroupent les fonctionnaires territoriaux par secteur d'activité.

Elles sont au nombre de 8 (dont 7 présentes à la Ville).

178 emplois sont référencés parmi les agents permanents

Les emplois les plus représentés sont les suivants :



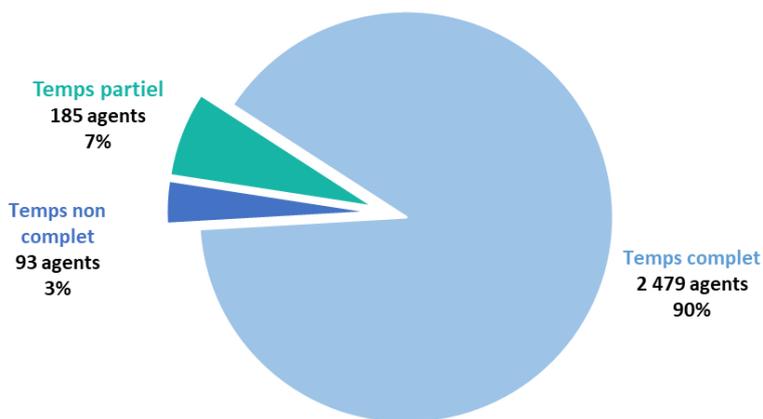
LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le temps de travail

La durée de temps de travail

Le temps de travail peut être un temps complet, un temps non complet ou un temps partiel.

La majorité des agents travaille à temps complet (90%).

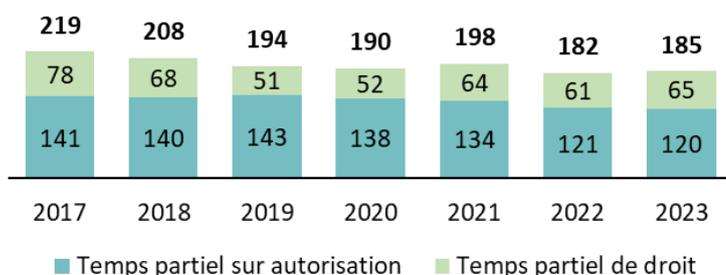


Le temps partiel (hors thérapeutique)

En 2023, 185 agents travaillent à temps partiel (- 34 agents par rapport à 2022).

63% des agents à temps partiel ont opté pour un temps de travail hebdomadaire de 4 jours.

Evolution du nombre d'agents à temps partiel

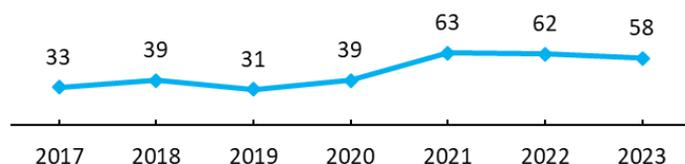


Répartition des agents à temps partiel par catégorie :

- 13% sont de catégorie A (24 agents)
- 30% sont de catégorie B (56 agents)
- 57% sont de catégorie C (105 agents)

Le temps partiel thérapeutique

En 2023, le nombre de temps partiels thérapeutiques diminue.



Le temps non complet

Les agents à temps non complet sont affectés sur des postes inscrits comme tels au tableau des emplois.

Dans ce cas, la fraction de temps non complet n'est pas choisie par l'agent, mais associée au poste créé par la collectivité.

Le temps partiel

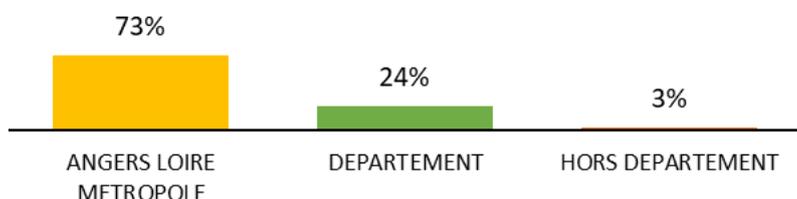
Le temps partiel est une réduction individuelle du temps de travail qui résulte d'un choix de l'agent (soumis à l'avis de son responsable de service).

Il est également possible de solliciter un temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'à 3 ans de l'enfant, à l'occasion de chaque adoption ou encore pour donner des soins à un conjoint, un enfant ou un ascendant (sous certaines conditions).

Focus

89% des agents à temps partiel sont des femmes (majoritairement de catégorie C et exerçant dans la filière administrative).

Le lieu de résidence



73% des agents permanents résident dans l'agglomération angevine.
38% résident à Angers.

LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

L'ancienneté et les départs prévisibles en retraite

L'ancienneté

Ancienneté moyenne dans la FPT : 15,3 ans

- Catégorie A : 16,2 ans
- Catégorie B : 16,8 ans
- Catégorie C : 14,8 ans

Ancienneté moyenne à la Ville : 13,9 ans

- Catégorie A : 13,6 ans
- Catégorie B : 14,8 ans
- Catégorie C : 13,8 ans

En 2023, l'âge moyen d'entrée à la Ville d'Angers est de 30 ans

Les départs prévisibles à la retraite dès l'âge légal

L'analyse prospective des départs en retraite **prévoit 705 départs en retraite dans les 10 ans, soit 70 départs par an en moyenne.**

Cela représente 25% de l'effectif des permanents actuel.

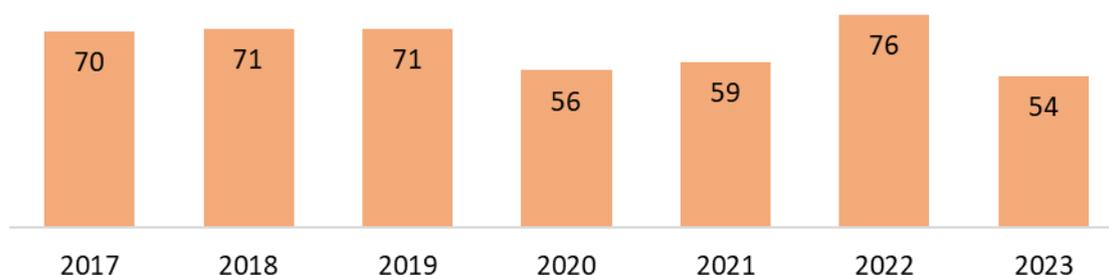
Prévision des départs d'ici 2033 par catégorie :

- 23% de l'effectif de catégorie A, soit 80 agents
- 21% de l'effectif de catégorie B, soit 90 agents
- 27% de l'effectif de catégorie C, soit 535 agents.

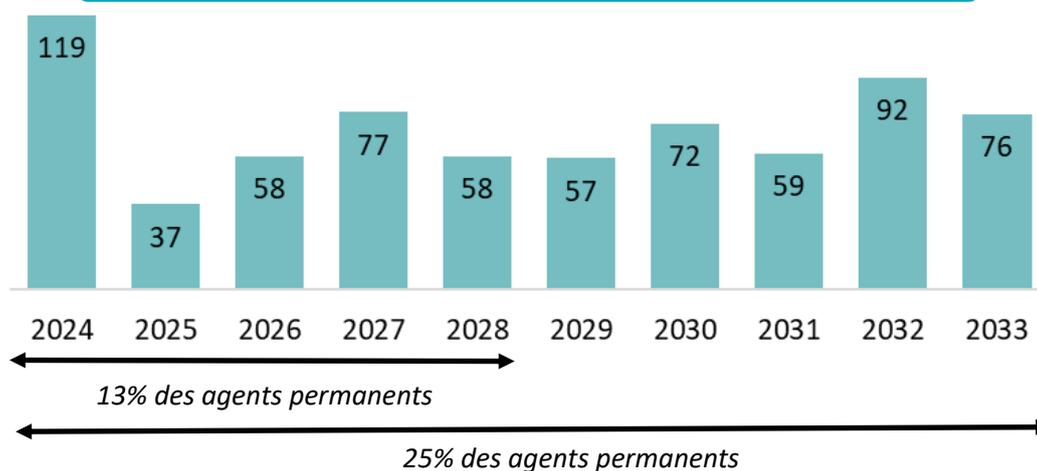
Principaux cadres d'emplois impactés par des départs d'ici 2033 :

- 45% des ATSEM, soit 38 agents.
- 40% des agents de maîtrise, soit 29 agents
- 40% des adjoints techniques, soit 275 agents

Départs à la retraite observés entre 2017 et 2023



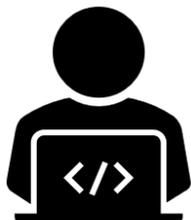
Départs à la retraite prévisibles dans les 10 ans



LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le télétravail

Les demandes de télétravail



484 agents de la Ville d'Angers ont fait une demande de télétravail durant la campagne 2023 en vue de télétravailler en 2024.

+ 74 demandes par rapport à la campagne 2022

480 de ces demandes ont été validées, soit 99%

À noter !

75% des demandes de télétravail ont été faites par des femmes

Evolution du nombre de demandes de télétravail

par campagne



+ 402 demandes sur la période

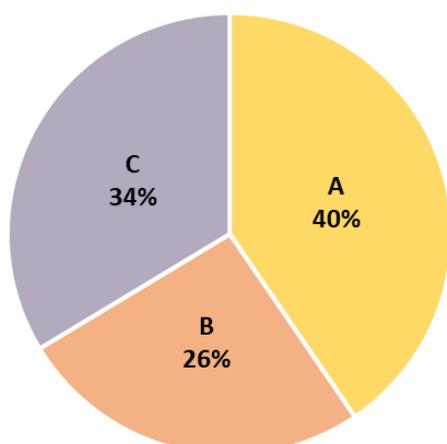
Rappel : la campagne de télétravail 2021 n'ayant pas eu lieu du fait du contexte sanitaire, les chiffres 2020 ont été reconduits en 2021.

Focus

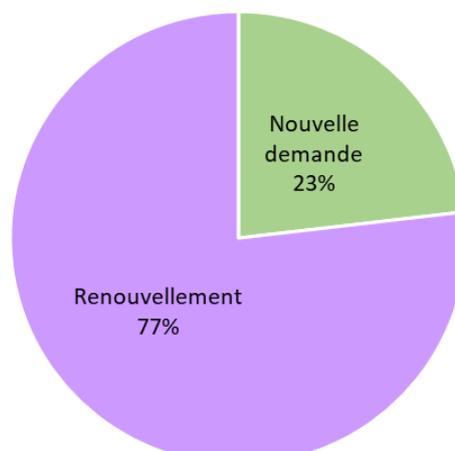
Principaux emplois concernés par les demandes de télétravail :

- Assistant de gestion administrative
- Responsable de service ou secteur de conception et d'organisation
- Chargé de mission
- Assistant de manager
- Responsable de service de pilotage
- Responsable de secteur ou sous-secteur de production spécialisée

Demandes de télétravail par catégorie



Dans la campagne 2023, il y a eu 112 nouvelles demandes et 372 renouvellements



L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 8,26%* au 31 décembre 2023 (DOETH 2024)

L'emploi des travailleurs présentant un ou des handicaps est une obligation exprimant un devoir de solidarité.

La loi impose aux entreprises de plus de vingt salariés un quota de 6 % de salariés en situation de handicap.

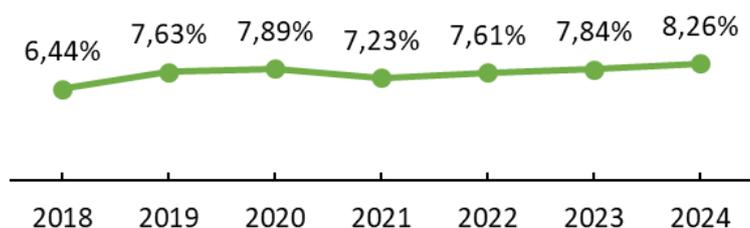
Une déclaration est faite au plus tard le 30 avril de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs en situation de handicap employés.

En cas de non-respect de cette obligation d'emploi, la loi prévoit une contribution financière que la collectivité doit verser au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique).

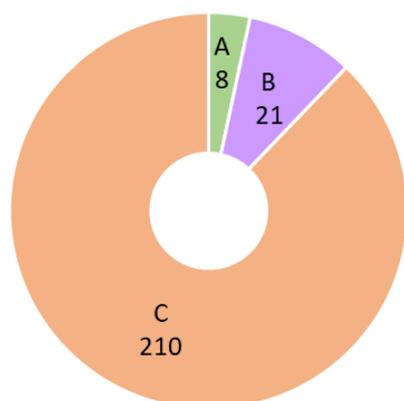
Au 31 décembre 2023, la Ville d'Angers emploie 239 agents en situation de handicap.

Sur la base de l'effectif rémunéré à prendre en compte à cette date, le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap est de **8,26%**, soit un taux supérieur au taux légal de 6%.

Evolution du taux d'emploi direct* depuis 2018 :



Répartition des travailleurs handicapés par catégorie :



A noter !

132 femmes
107 hommes

Répartition par situation :

- 65 agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et assimilés)
- 115 agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- 1 agent titulaire d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10%
- 2 agents titulaires d'une pension d'invalidité
- 49 agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
- 7 agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)

* chiffres issus de la DOETH (Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés)

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ

L'absentéisme

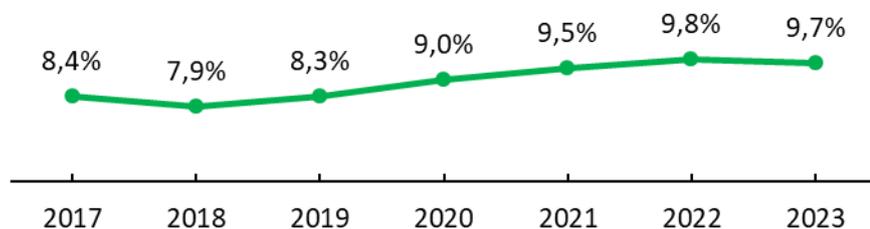
L'absentéisme santé et maternité

L'absentéisme pour raisons de santé comprend les maladies ordinaires, les accidents de travail, les maladies professionnelles et les maladies de longue durée.

L'absentéisme pour maternité regroupe l'absentéisme pour maternité et adoption.

$$\text{Calcul Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nbre de jours calendaires d'absence sur l'année des agents permanents présents au 31/12}}{365 \times \text{effectif permanent 31/12}}$$

Taux d'absentéisme santé (hors maternité)



Taux d'absentéisme pour maternité



A noter !

Au 31/12/2023, 8 femmes sont en position de congé parental

En moyenne, 330 ETP sont absents chaque jour pour raison de santé ou maternité.

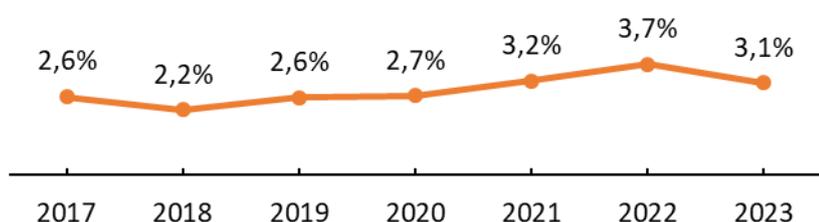
LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ

L'absentéisme pour maladie ordinaire

La maladie ordinaire

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire diminue en 2023.

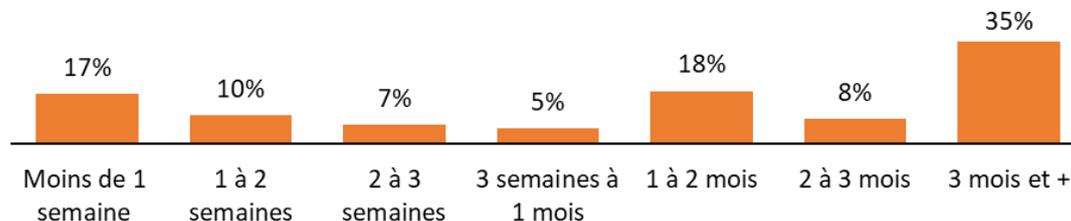
Evolution du taux d'absentéisme maladie ordinaire



A noter

98 équivalents temps plein sont absents chaque jour en 2023 pour maladie ordinaire (contre 114 en 2022)

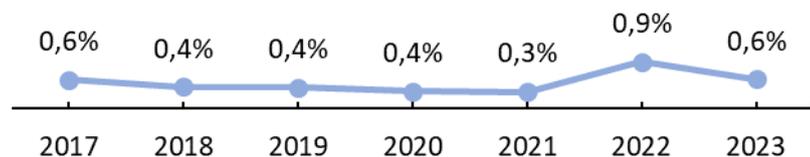
Répartition des jours d'absence maladie ordinaire selon la durée de l'arrêt



L'absentéisme de courte durée

L'absentéisme de courte durée correspond à des arrêts pour maladie ordinaire d'une durée inférieure ou égale à 7 jours calendaires.

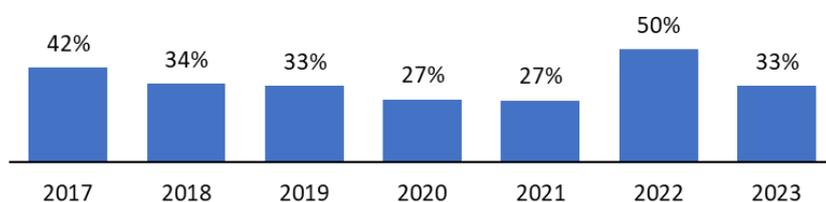
On observe une diminution de ce taux qui passe de 0,9% en 2022 à 0,6% en 2023.



Pour rappel :

Depuis 2018 : application d'un jour de carence non rémunéré.

% d'agents absents au moins une fois dans l'année



39% des femmes et 26% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2023 pour absentéisme de courte durée.

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ

L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle

L'absentéisme pour maladie professionnelle

Augmentation du taux d'absentéisme pour maladie professionnelle en 2023.

Taux d'absentéisme maladie professionnelle :



Maladie professionnelle en ETP

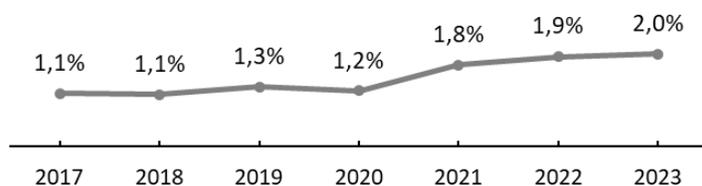


Les accidents de travail et de trajet

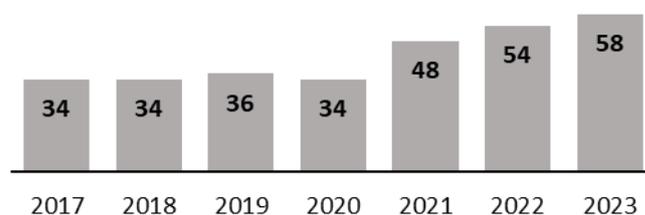
On observe une stabilité du taux d'absentéisme pour accident en 2023.

Parmi les agents permanents, 117 hommes et 109 femmes sont concernés par cet absentéisme.

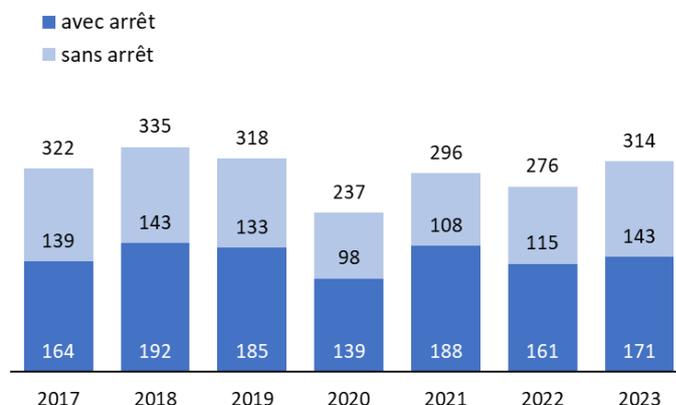
Taux d'absentéisme accidents de travail et trajet :



Accidents de travail et trajet en ETP



Nombre d'accidents de travail et de trajet



Augmentation du nombre d'accidents (+21 accidents de travail et +17 accidents de trajet) par rapport à 2022.

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ

L'absentéisme pour longue maladie

La **longue maladie** est constituée des congés de longue maladie (CLM), des congés de longue durée (CLD) et des congés de grave maladie (CGM).

Pour un congé de longue maladie,

il faut un arrêt de travail supérieur ou égal à trois mois consécutifs et être victime d'une affection figurant sur la liste des maladies (article 3 de l'arrêté du 14 mars 1986) ou plaçant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et nécessitant des soins prolongés.

Le congé de grave maladie

couvre les mêmes affections pour les non-titulaires et les titulaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales).

Evolution du taux d'absentéisme longue maladie



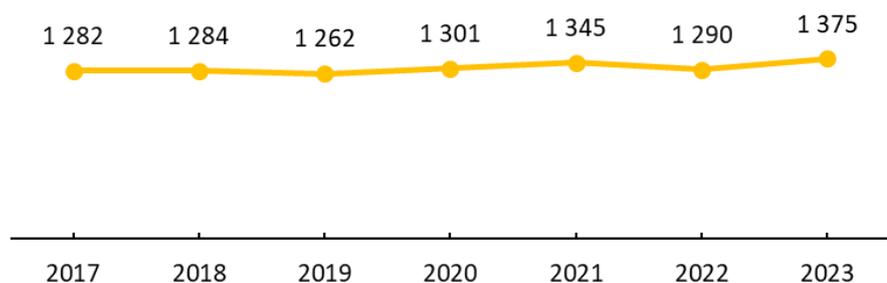
Le taux d'absentéisme longue maladie se stabilise à 1,6% en 2023

Ce taux se répartit de la manière suivante : 0,7% pour les congés de longue durée et 0,9% pour les congés de longue maladie.

LA MUTUELLE ET LA PREVOYANCE

La mutuelle

Le nombre d'adhérents à la mutuelle augmente en 2023 (+85 adhérents par rapport à 2022).



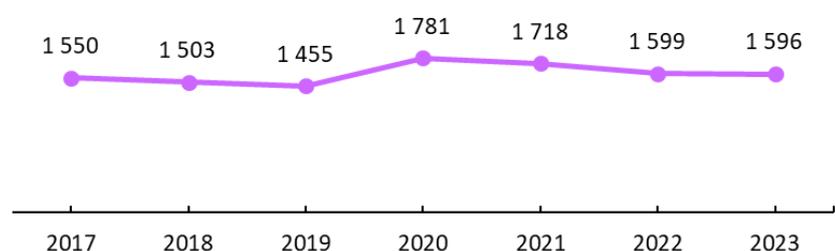
49% de l'effectif permanent adhère à la mutuelle au 31/12/2023 (46% en 2022).

Adhérents à la mutuelle :

- 47% des agents permanents de catégorie A
- 48% des agents permanents de catégorie B
- 50% des agents permanents de catégorie C

La prévoyance

1 596 agents adhèrent à la prévoyance en 2023.



58% de l'effectif permanent adhère à la prévoyance au 31/12/2023 (58% en 2022).

Adhérents à la prévoyance :

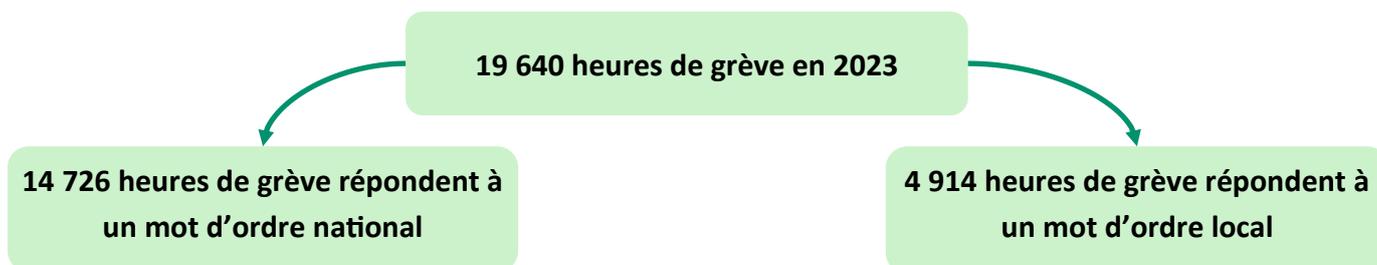
- 53% des agents permanents de catégorie A
- 64% des agents permanents de catégorie B
- 57% des agents permanents de catégorie C

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les mouvements de grève

Forte augmentation du nombre d'heures de grève en 2023 :

En effet, 19 640 heures de grève ont été comptabilisées (soit 14 982 heures de plus par rapport à 2022).



Dont notamment :

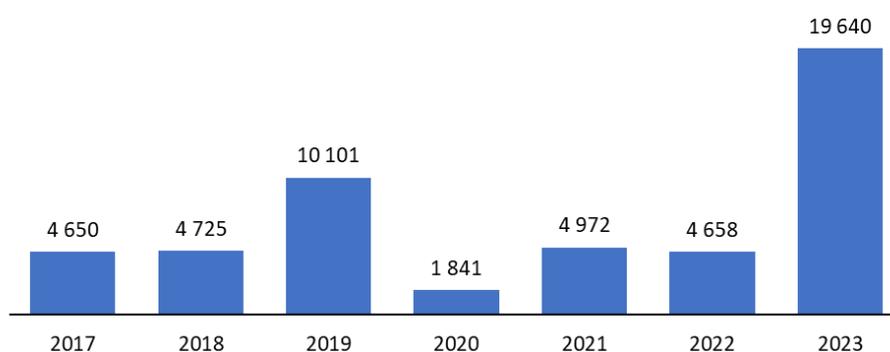
- Au niveau national :

- Réforme des retraites, loi de transformation de la Fonction Publique, revalorisation du point d'indice, indexation de la valeur du point sur l'inflation, revalorisation des grilles : environ 12 900 heures
- Contre l'austérité, pour l'augmentation des salaires et égalité femmes-hommes : environ 1 600 heures

- Au niveau local :

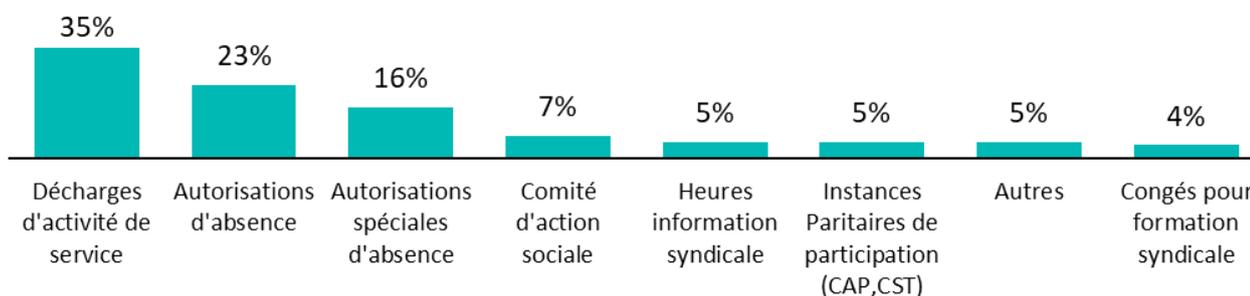
- Arrêt des suppressions de poste, augmentation des titularisations, dégel des postes, travail de la régie, revalorisation chèques déjeuner, IFSE et 13ème mois, dégel des postes, participation à la protection sociale complémentaire : 4 900 heures

Evolution du nombre d'heures de grève



Les heures de délégation syndicale

En 2023, les heures de délégation syndicale représentent un total de 12 526 heures (soit 6,9 ETP). (11 939 heures en 2022).



LE DIALOGUE SOCIAL – VILLE, CCAS ET ANGERS LOIRE METROPOLE

Les Élus délégués aux ressources humaines, la Direction Générale, la DRH et les directions opérationnelles rencontrent régulièrement les représentants syndicaux.

Plusieurs niveaux de dialogue social ont été institués selon les thématiques débattues.

Le dialogue social contribue à la modernisation des services et prend en considération les contributions des partenaires sociaux.

De multiples réunions de dialogue social - Ville CCAS et ALM

En 2023, il y a eu 65 réunions avec les organisations syndicales, soit environ 136 heures.

Ces heures de réunions se décomposent de la façon suivante :

- Réunions de dialogue social déconcentré et participatif (avec le Maire, l'élue RH, le DGS, dans les DGA) : 33 heures
- Réunions thématiques et bilatérales : 26 heures
- Instances participatives (préparations + séances) : 77 heures

Des instances très actives

Les différentes instances représentatives du personnel sont les suivantes :

- **Le Comité Social Territorial (CST)**, qui est consulté sur les questions d'ordre général et collectif concernant l'organisation et le fonctionnement des services, le plan de formation, les conditions et les durées de travail.

En 2023 : 6 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **La Formation Spécialisée Santé et Sécurité Conditions de Travail (F3SCT)**, dont la mission est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

En 2023 : 4 réunions pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **La Commission formation** (émanation du CT)

En 2023 : 1 réunion commune pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **La Commission temps de travail/Groupe Technique temps de travail** (émanation du CST)

En 2023 : 5 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

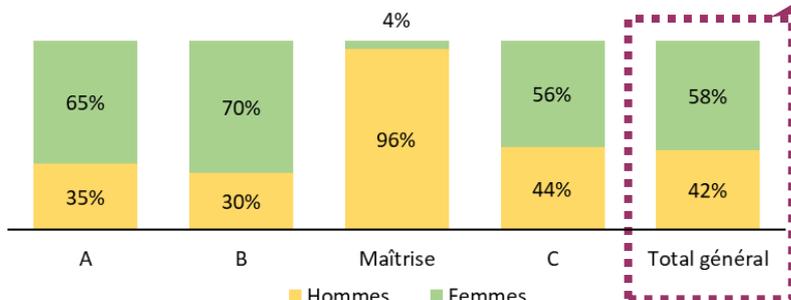
- **Le Comité de suivi de la politique handicap et du maintien en emploi** (émanation du CST)

En 2023 : Pas de réunion

LA DIVERSITÉ

Les indicateurs de diversité

⇒ Répartition par catégorie hiérarchique

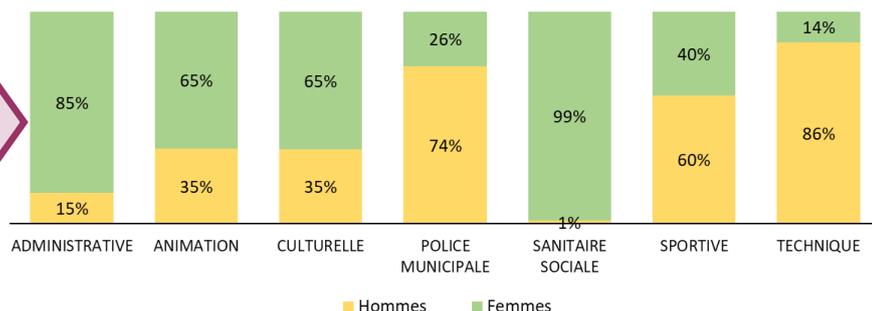


Répartition globale
58% de femmes
42% d'hommes

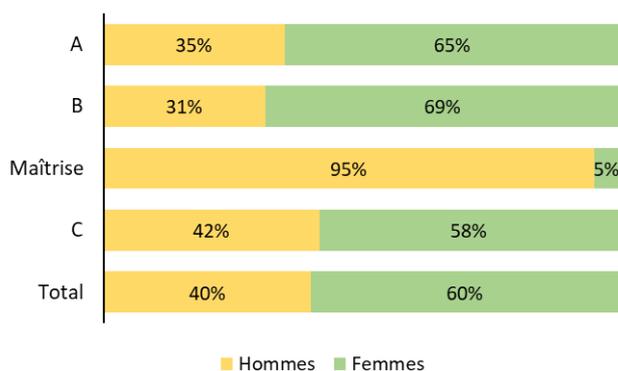
Les femmes sont majoritaires dans les catégories A, B et C. A l'inverse, il y a seulement 4% de femmes dans l'effectif des agents de maîtrise.

⇒ Répartition par filière

On observe une grande disparité dans la répartition femmes/hommes par filière. Les femmes sont majoritaires dans la filière sanitaire et sociale et dans les filières administrative, animation et culturelle. Ce sont dans les filières sportive, technique et police municipale qu'elles restent minoritaires.



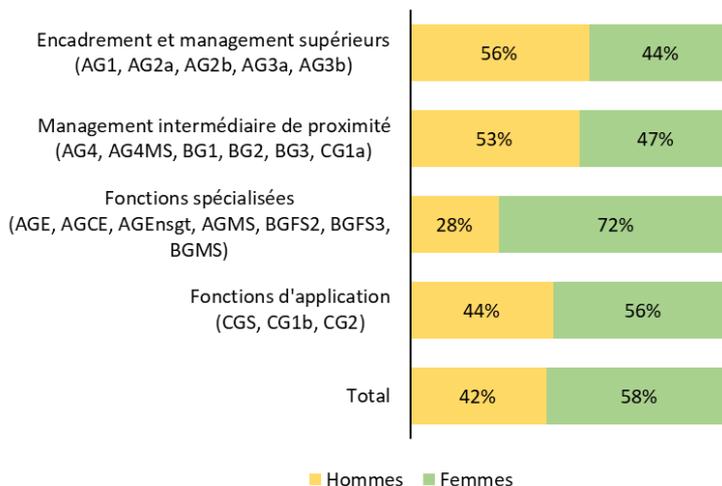
⇒ Répartition des agents formés par catégorie



Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année (60%) est conforme à la répartition globale. Dans les catégories A, B et C, le pourcentage d'agents formés suit globalement la répartition de l'effectif.

⇒ Répartition par groupement de classification

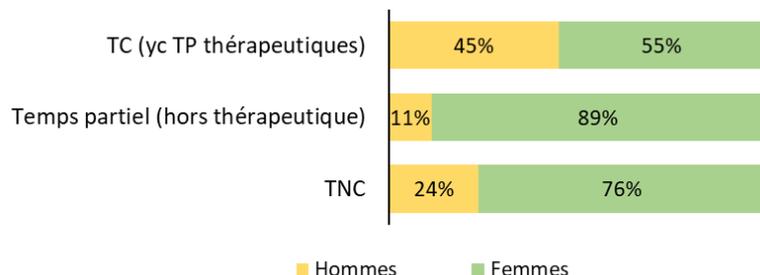
La proportion de femmes dans les emplois d'encadrement et de management supérieurs est inférieure à celle constatée en catégorie A. Les femmes sont majoritairement représentées dans les emplois de fonctions spécialisées.



LA DIVERSITÉ

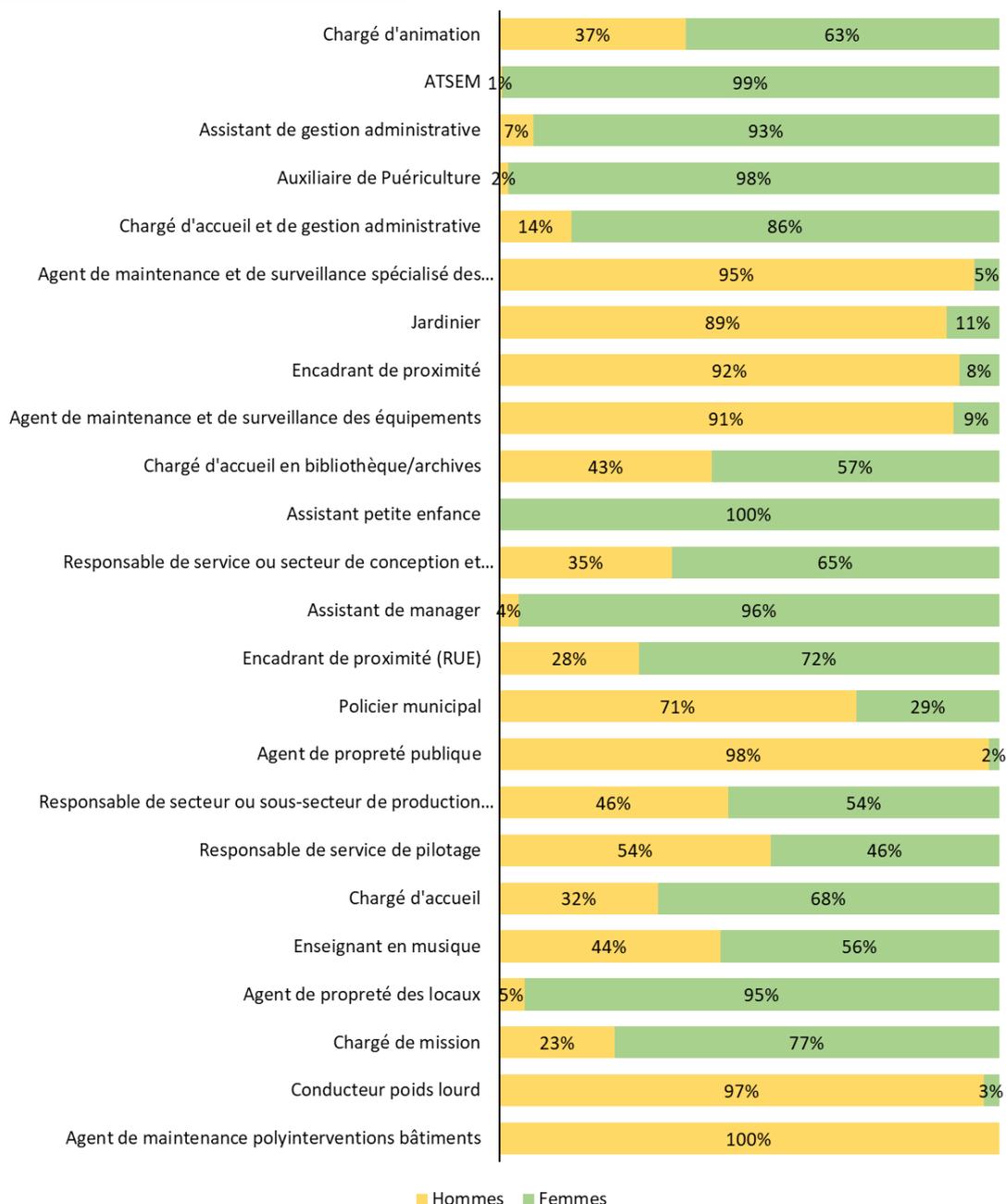
Les indicateurs de diversité

⇒ Répartition par temps de travail



Les femmes sont majoritairement représentées dans les temps non complets et les temps partiels. Elles sont majoritaires sur les temps complets (55%).

⇒ Répartition par principaux emplois



III – Prévisions budgétaires 2025 (chapitre 012)

CA 2024

En 2024, le chapitre 012 s'élève à **128,4 millions d'euros**, soit **+ 1,3%** par rapport au compte administratif 2023.

La masse salariale représente **127,7 millions d'euros**, soit **+ 1,3%** par rapport au compte administratif 2023 (+ 1,7 millions d'euros).

L'impact en 2024 des décisions réglementaires de l'état, des mesures locales et du glissement vieillesse technicité représente **+ 3,4%** :

- + 0,7% liés au glissement vieillesse technicité,
- + 1,1% liés au 5 points d'indice supplémentaires pour tous les agents au 01/01/2024,
- + 0,3% liés aux effets report de 2023 sur 2024 de l'augmentation du SMIC au 01/05/2023 et de la revalorisation des bas d'échelles au 01/07/2023,
- + 0,6% liés à l'effet report de l'augmentation du point d'indice de + 1,5% au 01/07/2023,
- + 0,7 % liés à la mise en œuvre progressive du nouveau système de rétribution avec effet au 01/01/2024 (harmonisation du régime indemnitaire).

L'attribution du CIA en juin 2023 représentait 960 k€, ce versement exceptionnel non reconduit génère un impact de **- 0,8%** entre 2023 et 2024.

Par ailleurs, les efforts de gestion à hauteur de **- 1,3%** permettent d'atténuer l'évolution entre CA 2023 et le CA 2024.

BP 2025

Les projections **2025** font état d'une hausse de **+ 1,4%** par rapport au BP 2024 (après + 5,1 % entre le BP 2024 et le BP 2023). Le chapitre 012 atteint **131,8 millions d'euros au BP 2025** (130 millions d'euros au BP 2024). Par rapport au CA 2024, l'évolution estimée est de **+ 3,4%**.

Les décisions réglementaires de l'état, les mesures locales et le GVT représentent **+ 2,8%** :

- + 0,7 % : glissement Vieillesse Technicité,
- + 0,4 % : nouveau Système de rétribution (suite des décisions locales sur l'harmonisation du régime indemnitaire des catégories C, examen du régime indemnitaire des catégories A et B),
- + 1,7 % : évolution de la cotisation CNRACL au 01/01/2025 : + 3 points auxquels s'ajoute la non reconduction en 2025 de la compensation d'un point par la baisse de la cotisation maladie en 2024.

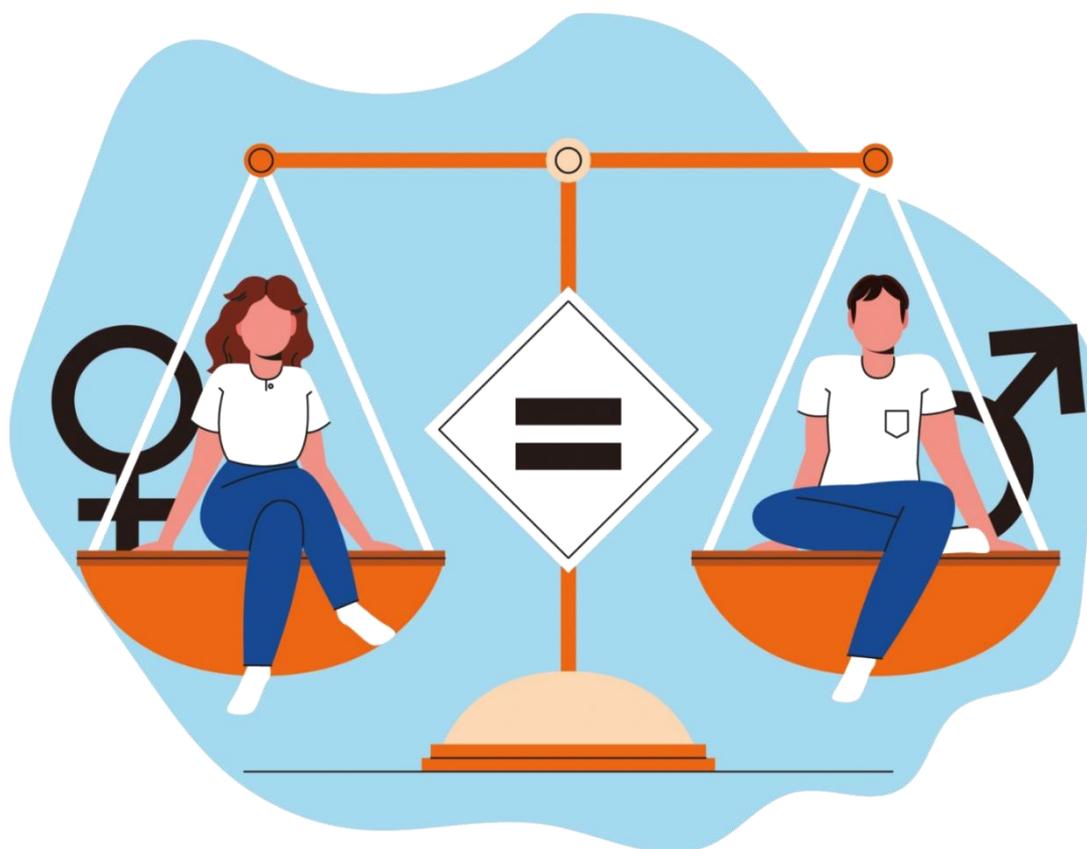
Ces augmentations sont compensées par les éléments suivants :

- **- 0,4 %** : mise en place de 3 jours de carence au lieu de 1 jour pour les arrêts maladie,
- **- 1,0 %** : Variation des effectifs (Adaptation du programme de réussite éducative, transfert de postes Parcs et Jardins vers le BP ALM, départs en retraite).

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VILLE ANGERS/CCAS ANGERS/ANGERS LOIRE METROPOLE

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2025



Ville, Communauté urbaine et Centre Communal d'Action Sociale sont trois personnes morales distinctes, chacune dotée d'un organe délibérant et d'une structure budgétaire propre, mais leurs services sont étroitement liés : de nombreuses directions mêlent agents communaux et agents communautaires et les agents sont gérés par une direction des Ressources Humaines commune et mutualisée mettant en œuvre des règles de gestion communes avec un outil informatique commun.

C'est pourquoi le rapport est commun à la Ville, au CCAS et à la Communauté urbaine.

Bien entendu, les données sont différenciées aussi souvent que cela s'avère nécessaire mais les tendances sont mieux observables à partir de données globales agrégeant tous les effectifs.

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2023.

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| Avant-propos | 4 |
| Cinq définitions clés | 5 |
| Principaux enseignements du rapport | 6 |
| DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE | 8 |
| La répartition par type de population | 9 |
| La pyramide des âges | 10 |
| Les filières | 11 |
| Les emplois | 13 |
| Le temps de travail | 14 |
| Le télétravail | 16 |
| L'absentéisme santé (hors maternité) | 18 |
| Les congés parentaux | 25 |
| Les travailleurs handicapés | 26 |
| La sélectivité | 28 |
| DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE | 30 |
| Les catégories hiérarchiques | 31 |
| Les emplois d'encadrement en catégorie A | 33 |
| La classification des emplois | 34 |
| Les encadrants et les non encadrants | 35 |
| La formation | 36 |
| Les avancements de grade et promotions internes | 40 |
| La rémunération | 42 |
| L'index de l'égalité professionnelle | 44 |

AVANT PROPOS

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales prévoit que le Maire ou le Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire**.

Le présent rapport traite du champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services de la Ville d'Angers, de la Communauté urbaine et du CCAS en s'employant à le faire non seulement en proposant une structure qui puisse servir sur plusieurs années mais également en donnant les clés pour appréhender les données présentées.

La politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présentée dans ce rapport sous un plan en deux divisions, horizontale et verticale. La division horizontale tend à rendre compte de la répartition des effectifs femmes/hommes d'un point de vue structurel. La division verticale, quant à elle, désigne les écarts éventuels observés entre les femmes et les hommes en termes d'évolution professionnelle et de positionnement hiérarchique.

Ce rapport intègre des éléments issus du rapport social unique au 31/12/2023.

CINQ DEFINITIONS CLES

Egalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe "à travail de valeur égale, salaire égal". Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes, mais avec 100% des hommes cadres et 100% des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise, mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30% d'hommes et 70% de femmes).

Diversité : c'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

Les indicateurs présentés dans ce rapport confirment quelques grandes lignes :

- ✓ Les femmes représentent 54% de la population permanente des 3 collectivités,
- ✓ Certaines filières sont plus masculines comme les filières technique ou police municipale et d'autres plus féminines telles que la filière sanitaire et sociale ou la filière administrative,
- ✓ Des métiers qui présentent parfois une faible mixité, tels ceux de l'enfance et de l'administratif principalement féminins,
- ✓ Un temps de travail pour les femmes inférieur à celui des hommes en moyenne (temps partiel mais également postes à temps non complet), pour autant la part des femmes dans les postes à temps complet augmente,
- ✓ Les demandes de télétravail concernent principalement les femmes,
- ✓ Les femmes sont plus concernées par la maladie ordinaire et la longue maladie, et les hommes sont plus concernés par les accidents de travail et la maladie professionnelle,
- ✓ Les femmes occupent 49% des postes d'encadrement de catégorie A,
- ✓ 46% de femmes parmi les plus hautes rémunérations,
- ✓ Une femme encadre en moyenne 9,5 agents, alors qu'un homme en encadre en moyenne 7,7,
- ✓ L'index égalité professionnelle est supérieur au seuil attendu de 75/100 pour les 3 collectivités.

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LA REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

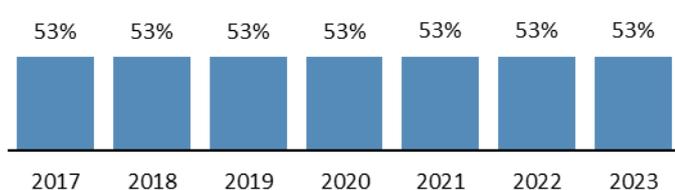
Agents en activité au 31/12/2023 (dans les 3 collectivités)

| Type de population | Nombre d'agents | | % H/F | | Part relative F/F et H/H | |
|---|-----------------|--------------|------------|------------|--------------------------|-------------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Agents fonctionnaires | 1 749 | 1 534 | 53% | 47% | 67% | 74% |
| Agents contractuels permanents | 530 | 375 | 59% | 41% | 20% | 18% |
| Total agents sur emplois permanents | 2 279 | 1 909 | 54% | 46% | 87% | 93% |
| Agents recrutés pour accroissement d'activité | 266 | 117 | 69% | 31% | 10% | 6% |
| Apprentis | 53 | 23 | 70% | 30% | 2% | 1% |
| Collaborateurs de cabinet | 10 | 3 | 77% | 23% | 0% | 0% |
| Contrats de projet | 2 | | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Vacataires | 10 | 10 | 50% | 50% | 0% | 0% |
| Total général | 2 620 | 2 062 | 56% | 44% | 100% | 100% |

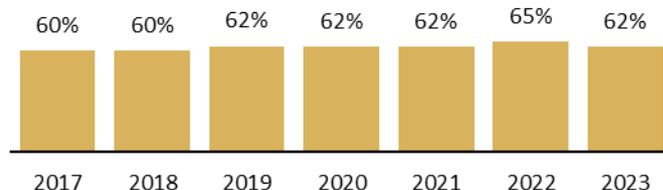
Effectif intervenu sur l'année (dans les 3 collectivités) en ETP

| Type de population | En ETP | | % H/F | |
|---|----------------|----------------|------------|------------|
| | Féminin | Masculin | Féminin | Masculin |
| Agents fonctionnaires | 1 713,4 | 1 551,5 | 52% | 48% |
| Agents contractuels permanents | 515,7 | 339,0 | 60% | 40% |
| Total agents sur emplois permanents | 2 229,1 | 1 890,5 | 54% | 46% |
| Agents recrutés pour accroissement d'activité | 118,3 | 63,3 | 65% | 35% |
| Apprentis | 46,8 | 23,1 | 67% | 33% |
| Collaborateurs de cabinet | 9,3 | 2,8 | 77% | 23% |
| Vacataires | 0,3 | 0,4 | 43% | 57% |
| Contrats de projet | 2,0 | 0,0 | 100% | 0% |
| Total général | 2 405,8 | 1 980,1 | 55% | 45% |

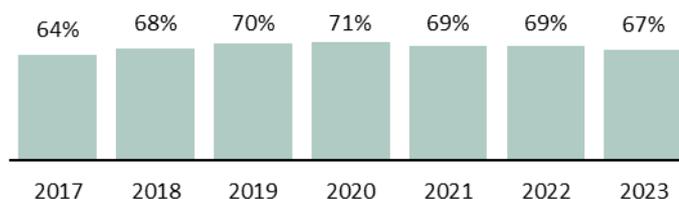
Evolution du % des femmes dans les principales populations



Agents fonctionnaires



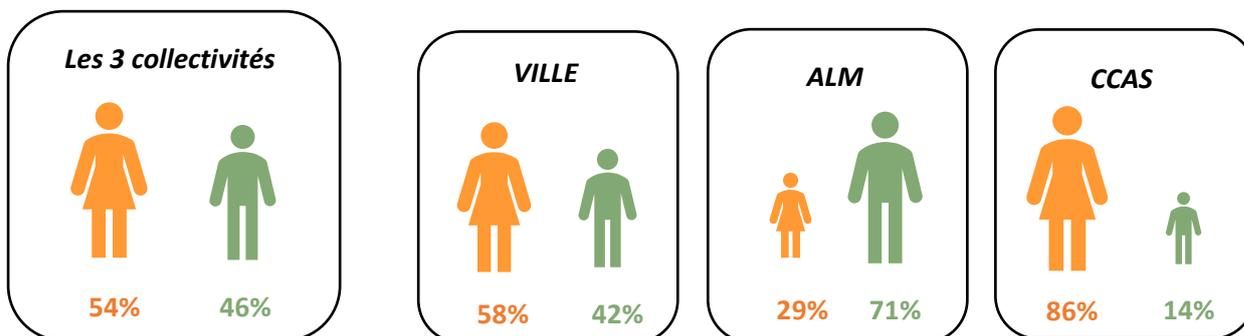
Agents contractuels



Agents recrutés pour accroissement d'activité

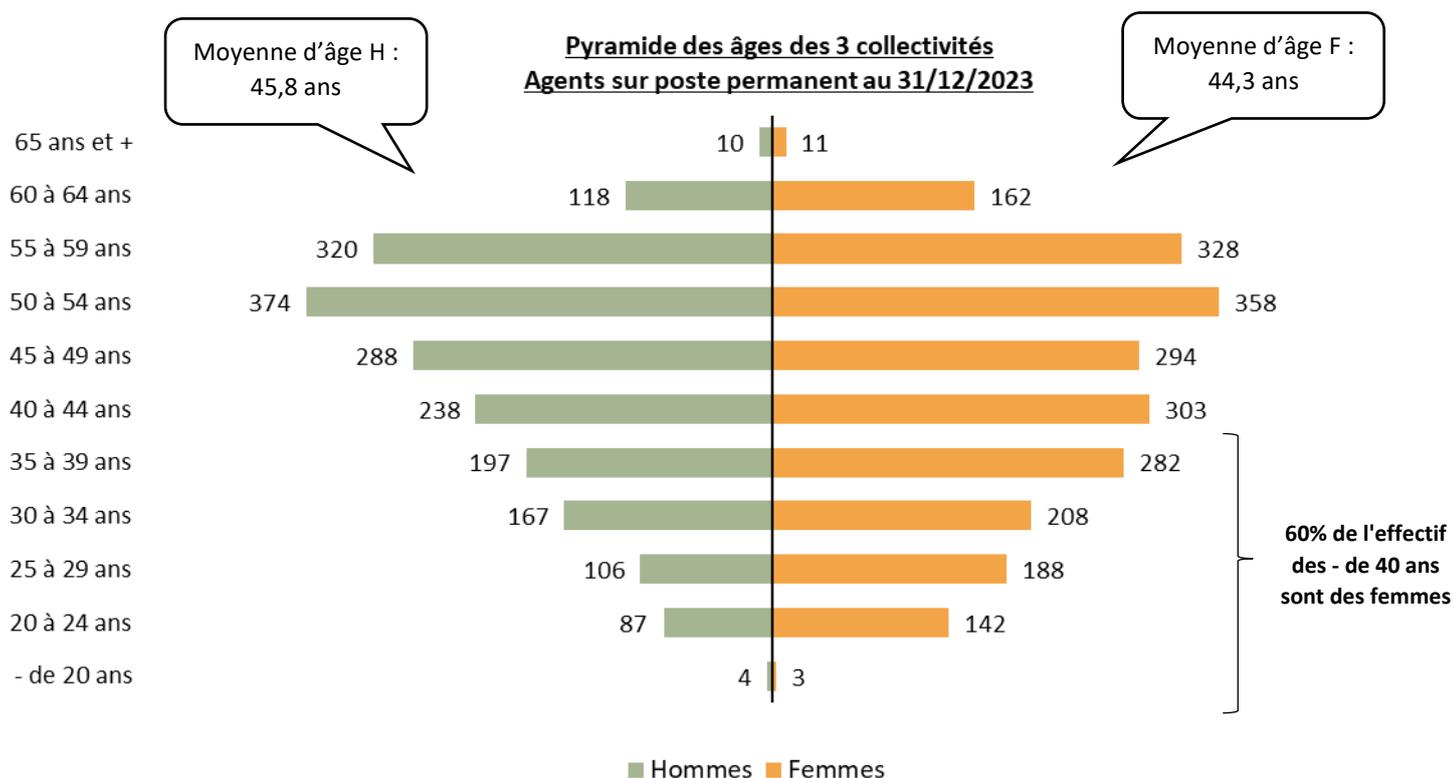
Détail des agents permanents par collectivité

Au 31 décembre 2023, les 3 collectivités confondues employaient **2 279 femmes et 1 909 hommes** sur emploi permanent. La population est **majoritairement féminine**.



LA PYRAMIDE DES AGES

La pyramide des âges représente la répartition par sexe et âge de la population à un instant donné. Elle est constituée de deux histogrammes juxtaposés, un pour chaque sexe (par convention, les hommes à gauche et les femmes à droite). Sa finalité est de vérifier l'équilibre entre les différentes générations composant l'effectif de l'entreprise. Une pyramide est protéiforme et chacune de ses métamorphoses est la traduction d'enjeux différents. La forme ovale est sans doute la plus équilibrée.

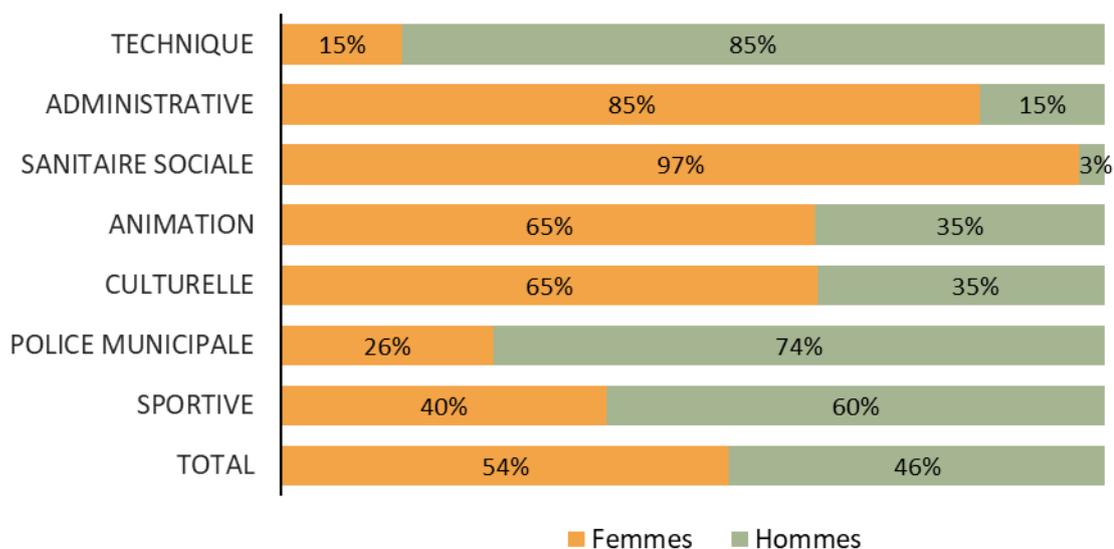


Les femmes représentent **près de 60% de l'effectif des moins de 40 ans**. Ce pourcentage est supérieur aux 54% de femmes constatés sur l'effectif global. La tendance est donc à une poursuite de l'augmentation de la représentation féminine (à relier aux candidatures et aux recrutements).

LES FILIERES

La Fonction Publique Territoriale (FPT) est organisée en 8 filières qui correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportive, sanitaire et sociale, police, animation. La filière Sapeurs-Pompiers n'est pas présente dans nos collectivités. Chaque filière est composée de cadres d'emplois qui regroupent les fonctionnaires relevant d'un même statut particulier et ayant vocation à occuper un ensemble d'emplois.

| | Agents en nombre | | | %H/F | | Part relative F/F et H/H | |
|-------------------|------------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------------------|-------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Femme | Homme |
| TECHNIQUE | 244 | 1 419 | 1 663 | 15% | 85% | 11% | 74% |
| ADMINISTRATIVE | 813 | 144 | 957 | 85% | 15% | 36% | 8% |
| SANITAIRE SOCIALE | 722 | 23 | 745 | 97% | 3% | 32% | 1% |
| ANIMATION | 300 | 162 | 462 | 65% | 35% | 13% | 8% |
| CULTURELLE | 167 | 89 | 256 | 65% | 35% | 7% | 5% |
| POLICE MUNICIPALE | 16 | 46 | 62 | 26% | 74% | 1% | 2% |
| SPORTIVE | 17 | 26 | 43 | 40% | 60% | 1% | 1% |
| TOTAL | 2 279 | 1 909 | 4 188 | 54% | 46% | 100% | 100% |



Les femmes sont majoritaires dans les filières sanitaire et sociale, administrative, animation et culturelle. A l'inverse, les filières technique, sportive et police municipale sont majoritairement masculines.

Evolution de la part des femmes par filière depuis 2017



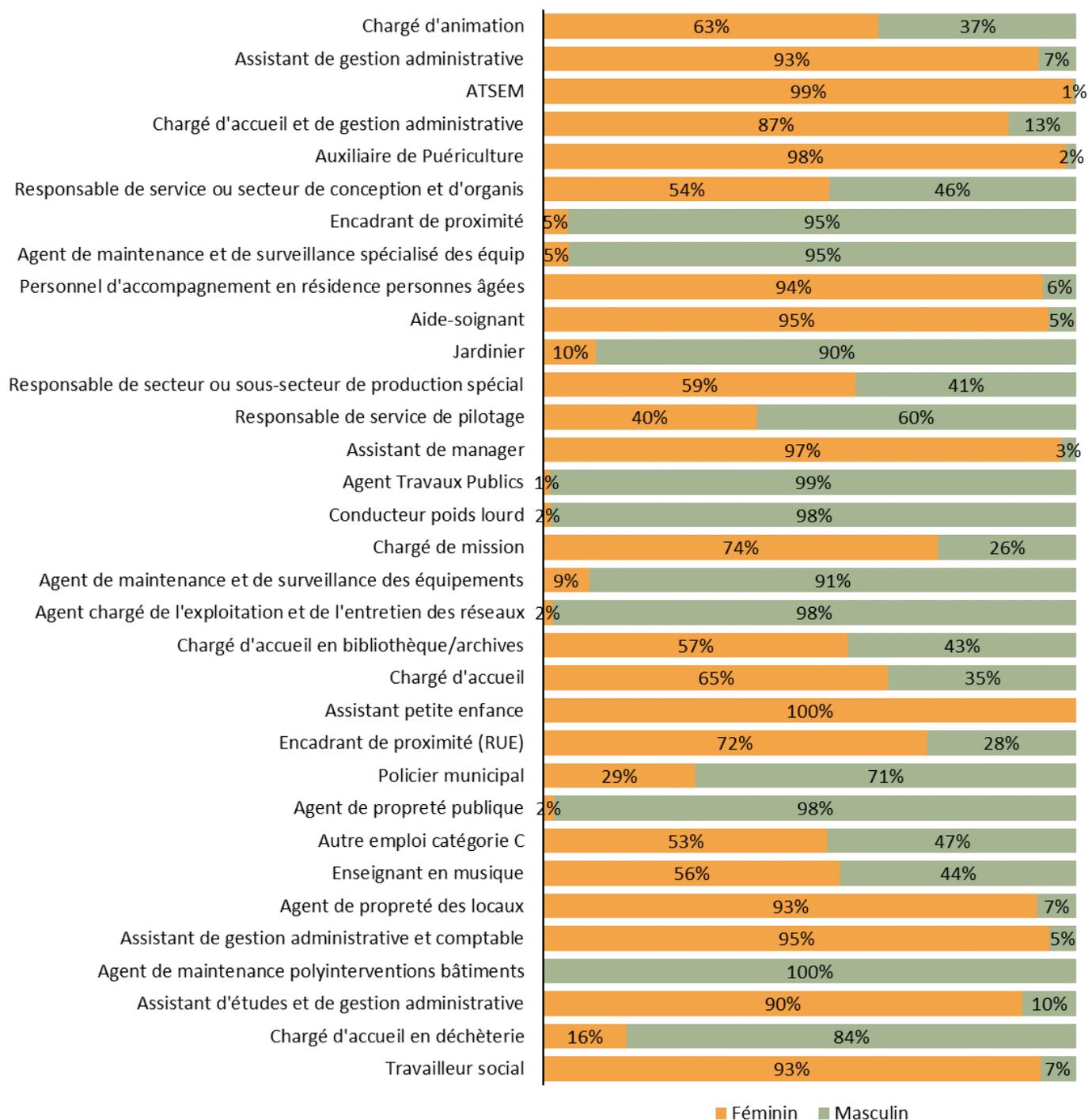
Au cours des 6 dernières années, la représentation féminine est :

- en diminution sur les filières administrative, animation, culturelle et police municipale,
- globalement stable sur les autres filières.

LES EMPLOIS

La notion d'emploi renvoie à la **représentation d'un ensemble d'activités** réalisées par une personne. Ces activités nécessitent de maîtriser un ensemble de compétences professionnelles cohérentes entre elles. L'emploi fait appel à des repères partagés par l'ensemble d'une population ou d'un groupe socio-professionnel.

Répartition des emplois F/H de plus de 30 agents Agents sur emplois permanents au 31/12/2023

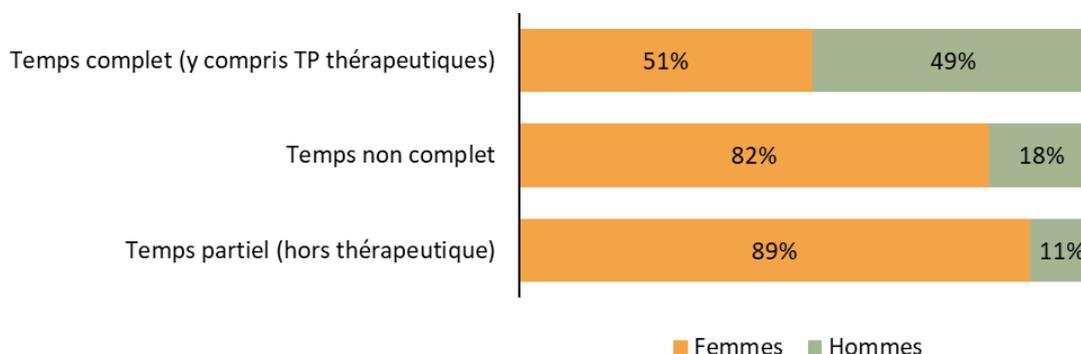


Sur les 33 emplois qui sont occupés par 30 agents ou plus, un seul est exclusivement masculin, il s'agit d'agent de maintenance polyinterventions bâtiments (41 agents) et un seul est exclusivement féminin, il s'agit de l'emploi d'assistant petite enfance (53 agents). En 2022, 5 emplois de plus de 30 agents étaient exclusivement masculin ou féminin.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte annuel de référence était de 1607 heures en 2023.

Répartition H/F des agents sur emploi permanent par temps de travail

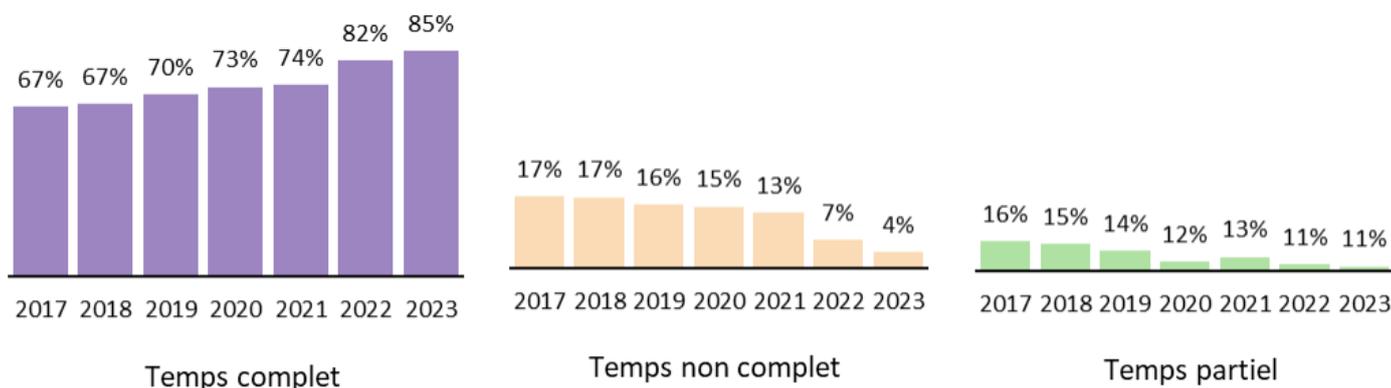


Part relative des femmes par temps de travail

| | Nombre d'agents | | % H/F | | Part relative F/F et H/H | | Total agents |
|---|-----------------|--------------|------------|------------|--------------------------|-------------|--------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Temps complet (y compris TP thérapeutiques) | 1 931 | 1 855 | 51% | 49% | 85% | 97% | 3 786 |
| Temps non complet | 103 | 23 | 82% | 18% | 5% | 1% | 126 |
| Temps partiel (hors thérapeutique) | 245 | 31 | 89% | 11% | 11% | 2% | 276 |
| Total général | 2 279 | 1 909 | 54% | 46% | 100% | 100% | 4 188 |

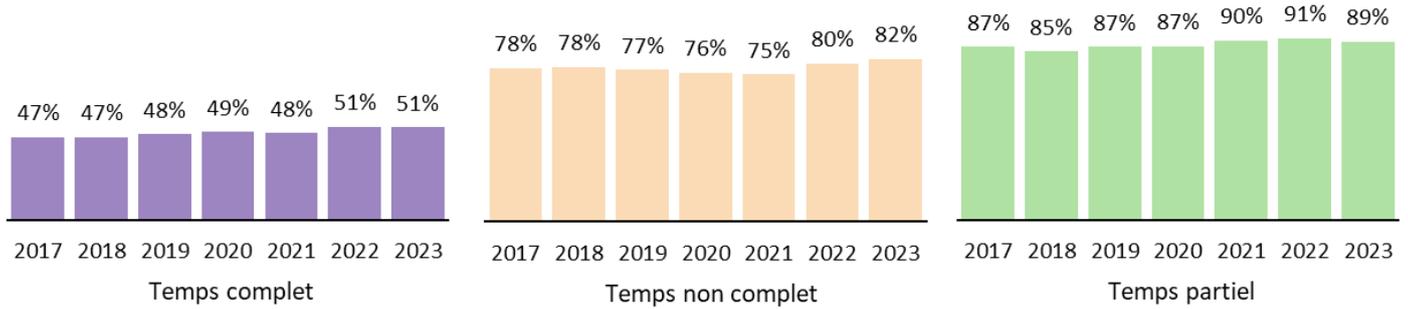
97% des hommes sont à temps complet, contre 85% des femmes. Pour autant, la part des femmes travaillant à temps complet augmente.

Evolution de la part relative des femmes par temps de travail

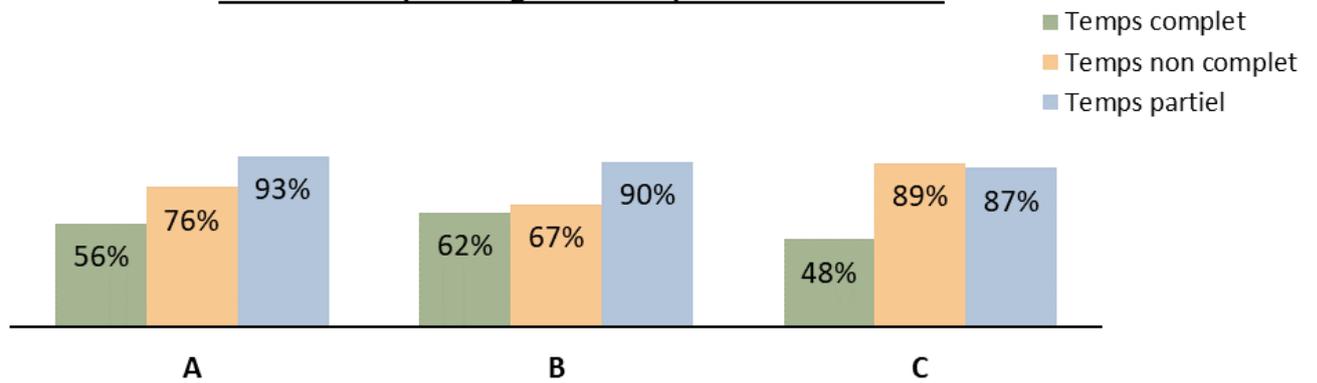


Les agents à temps non complet et à temps partiel restent majoritairement des femmes. Néanmoins, on constate que la part des femmes dans les temps non complets diminue.

Evolution du % de femmes



% de femmes par catégorie et temps de travail en 2023



En catégorie A et B, les femmes sont majoritaires que ce soit dans les temps complet, partiel ou non complet. En catégorie C, les femmes représentent **48% des temps complets**.

LE TELETRAVAIL

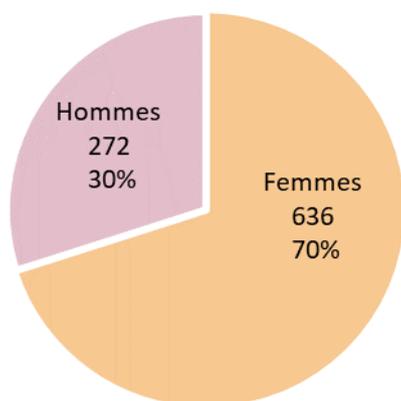
Angers a instauré le télétravail en 2013. En pratique, le télétravail peut prendre la forme de deux jours maximums par semaine durant lesquels l'agent réalise ses missions à domicile. Il s'agit d'une démarche volontaire de l'agent et de son service, dont les modalités (missions exercées, durée du télétravail, nombre de jours par semaine ou par mois) sont fixées dans un arrêté.

Tout agent de la collectivité, dont une partie des missions peut être exercée à distance, peut faire une demande de télétravail, quels que soient son statut, sa filière, son cadre d'emplois et son grade.

Bien évidemment, un certain nombre de missions ne sont pas compatibles avec le télétravail (interventions sur la voie publique ou accueil d'usagers par exemple).

908 demandes de télétravail ont été déposées en 2023.

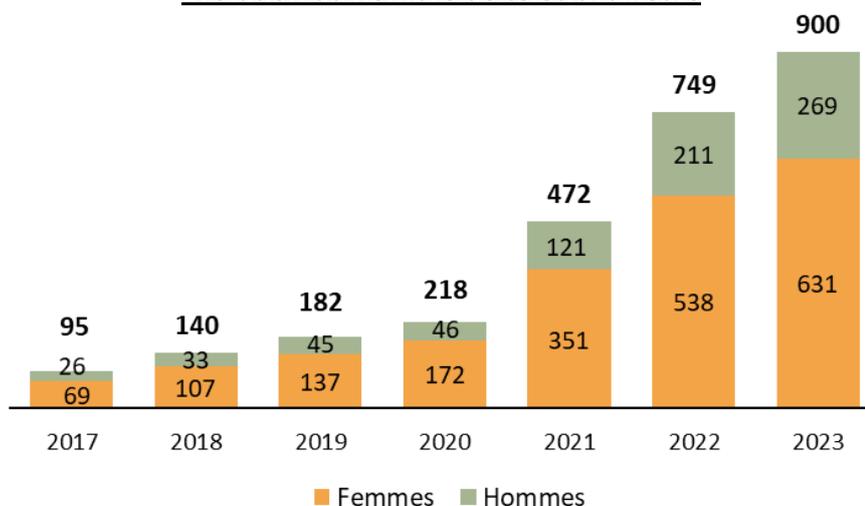
Demands de télétravail par sexe
3 collectivités confondues
(Campagne 2023)



Les demandes de télétravail sont majoritairement formulées par des femmes

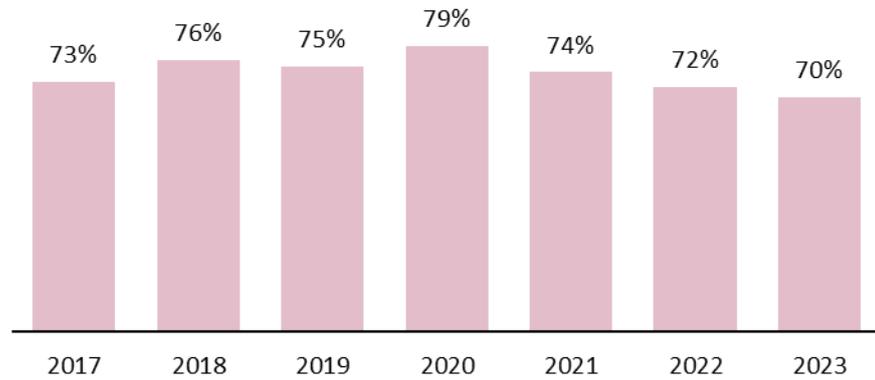
Concernant la campagne 2023, 99% des demandes ont été satisfaites.

Evolution du nombre de télétravailleurs



De 2017 à 2023 : + 805 télétravailleurs
(+ 562 femmes et + 243 hommes)

Evolution de la part des femmes dans le télétravail



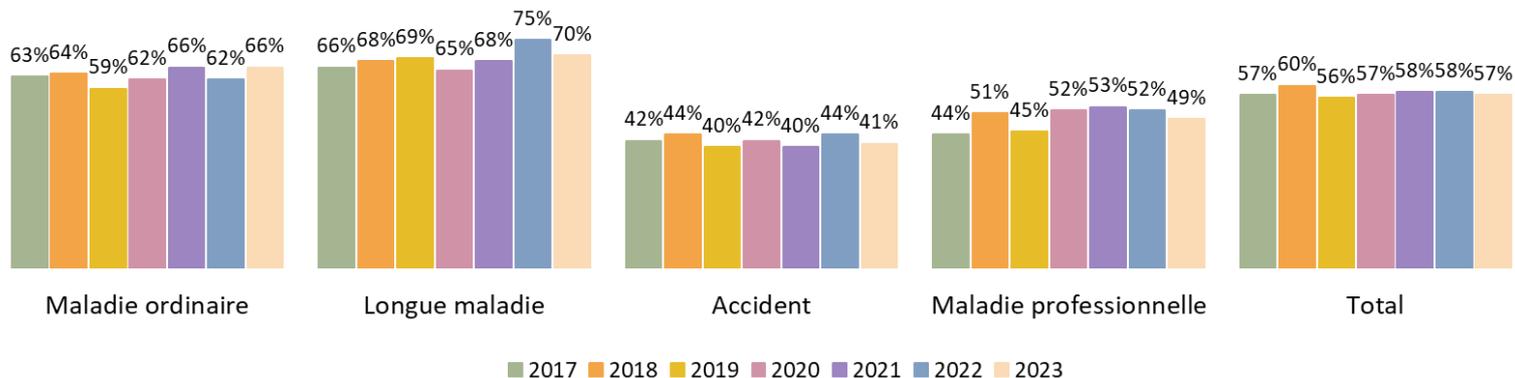
Les femmes restent majoritaires dans le télétravail, cependant leur part diminue depuis 2021 et représente 70% de la population des télétravailleurs en 2023.

Au 1^{er} janvier 2024, sur les 3 collectivités, 28% des femmes télétravaillent, contre 14% des hommes.

L'ABSENTEISME SANTE (HORS MATERNITE)

Les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

Nombre de jours d'arrêt : proportion de femmes



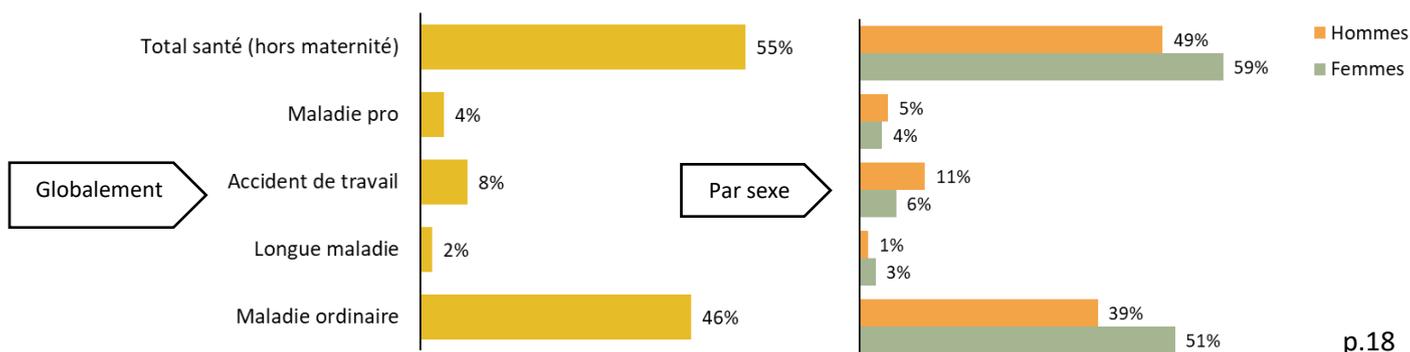
En 2023, les femmes, qui représentent 54% de l'effectif permanent, sont plus concernées par des absences maladie ordinaire (66%) et longue maladie (70%).

Absence par tranche d'âge

| Sexe | Tranche âge | Effectif au 31/12 | | Jours calendaires d'absence | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------|-------------------|-------------|-----------------------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-------------|-------------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | En nbre | En % | Maladie ordinaire | | Longue maladie | | Accident | | Maladie professionnelle | | Total | |
| | | | | En nbre | En % | En nbre | En % | En nbre | En % | En nbre | En % | En nbre | En % |
| Féminin | - de 30 ans | 333 | 15% | 4 141 | 14% | | 0% | 165 | 1% | | 0% | 4 306 | 5% |
| | 30 à 39 ans | 490 | 22% | 7 363 | 25% | 1 081 | 6% | 1 663 | 13% | 1 000 | 5% | 11 107 | 14% |
| | 40 à 49 ans | 597 | 26% | 6 421 | 22% | 2 751 | 15% | 1 934 | 15% | 5 040 | 24% | 16 146 | 20% |
| | 50 à 59 ans | 686 | 30% | 9 125 | 31% | 9 560 | 52% | 6 581 | 51% | 9 568 | 46% | 34 834 | 43% |
| | 60 ans et + | 173 | 8% | 2 560 | 9% | 5 051 | 27% | 2 658 | 20% | 5 067 | 25% | 15 336 | 19% |
| Total Féminin | | 2 279 | 100% | 29 610 | 100% | 18 443 | 100% | 13 001 | 100% | 20 675 | 100% | 81 729 | 100% |
| Masculin | - de 30 ans | 197 | 10% | 1 066 | 7% | 53 | 1% | 248 | 1% | | 0% | 1 367 | 2% |
| | 30 à 39 ans | 364 | 19% | 2 245 | 15% | 317 | 4% | 2 357 | 13% | 712 | 3% | 5 631 | 9% |
| | 40 à 49 ans | 526 | 28% | 4 338 | 29% | 1 095 | 14% | 3 972 | 22% | 3 337 | 15% | 12 742 | 20% |
| | 50 à 59 ans | 694 | 36% | 6 088 | 41% | 3 860 | 50% | 7 100 | 39% | 13 750 | 63% | 30 798 | 49% |
| | 60 ans et + | 128 | 7% | 1 183 | 8% | 2 435 | 31% | 4 758 | 26% | 3 911 | 18% | 12 287 | 20% |
| Total Masculin | | 1 909 | 100% | 14 920 | 100% | 7 760 | 100% | 18 435 | 100% | 21 710 | 100% | 62 825 | 100% |
| Total | - de 30 ans | 530 | 13% | 5 207 | 12% | 53 | 0% | 413 | 1% | 0 | 0% | 5 673 | 4% |
| | 30 à 39 ans | 854 | 20% | 9 608 | 22% | 1 398 | 5% | 4 020 | 13% | 1 712 | 4% | 16 738 | 12% |
| | 40 à 49 ans | 1 123 | 27% | 10 759 | 24% | 3 846 | 15% | 5 906 | 19% | 8 377 | 20% | 28 888 | 20% |
| | 50 à 59 ans | 1 380 | 33% | 15 213 | 34% | 13 420 | 51% | 13 681 | 44% | 23 318 | 55% | 65 632 | 45% |
| | 60 ans et + | 301 | 7% | 3 743 | 8% | 7 486 | 29% | 7 416 | 24% | 8 978 | 21% | 27 623 | 19% |
| Total général | | 4 188 | 100% | 44 530 | 100% | 26 203 | 100% | 31 436 | 100% | 42 385 | 100% | 144 554 | 100% |

Les agents sont plus fréquemment absents dans la tranche d'âge 50/59 ans, quel que soit le sexe.

Agents absents au moins une fois dans l'année (par type d'absence)

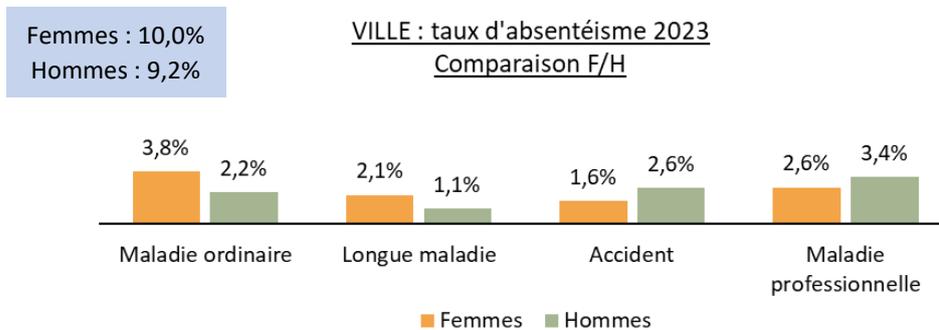


Taux d'absentéisme 2023 par type d'absence

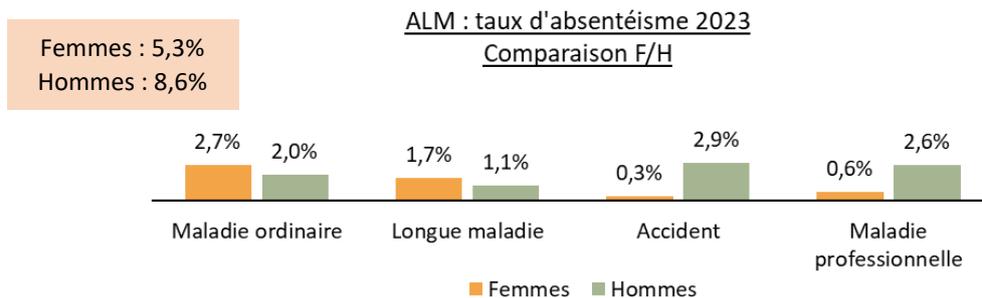
Le taux d'absentéisme est calculé sur la base du calcul de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), afin de faciliter les comparaisons avec les autres collectivités.

Mode de calcul : Nombre de jours calendaires d'absences des agents sur emploi permanent présents au 31/12
365 x effectif sur emploi permanent au 31/12

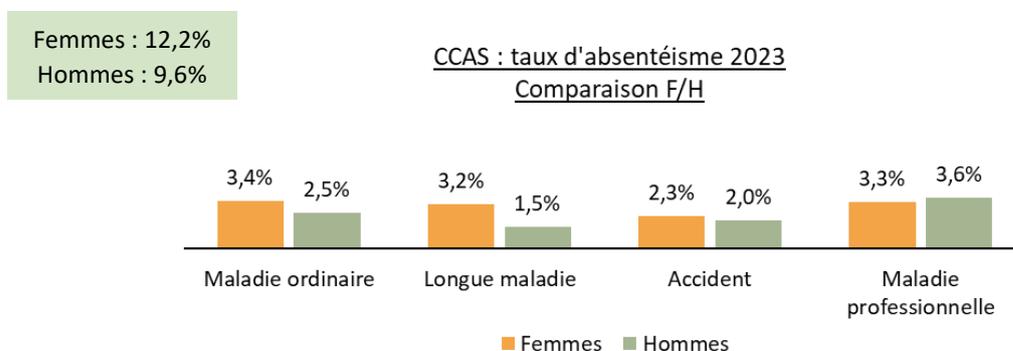
En 2023, le taux d'absentéisme santé (hors maternité) pour les 3 collectivités est de 9,7% (9,8% pour les femmes et 9,0% pour les hommes). Ci-dessous, le détail par collectivité :



Le taux d'absentéisme **Ville** 2023 est plus important chez les femmes. Ce constat résulte principalement des absences maladie ordinaire et longue maladie, où le taux des femmes est supérieur à celui des hommes. Les taux d'absentéisme accident de travail et maladie professionnelle pour les femmes sont quant à eux inférieurs à ceux des hommes.



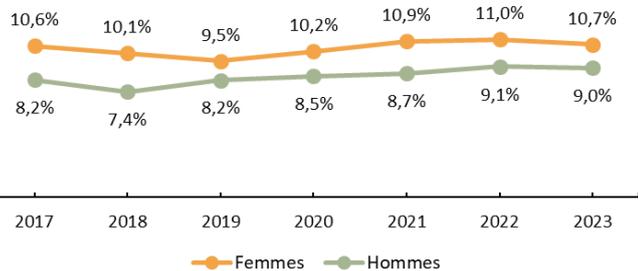
Concernant le taux d'absentéisme **ALM** 2023, il est plus important chez les hommes. Les absences accident de travail et maladie professionnelle sont supérieures à celles des femmes (métiers techniques principalement masculins).



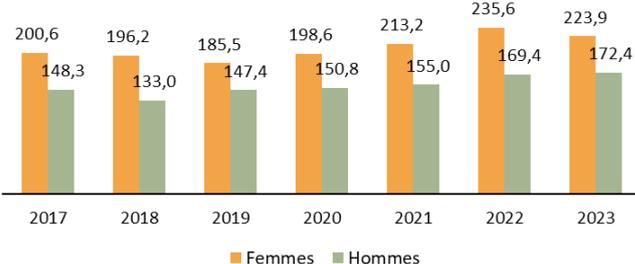
Au **CCAS**, le taux d'absentéisme 2023 des femmes est plus élevé que celui des hommes. Seul le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est plus important chez les hommes.

Evolution du taux d'absentéisme et des ETP

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme santé (hors maternité)

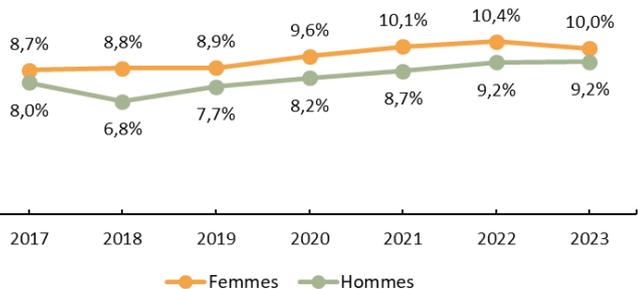


3 COLLECTIVITES : ETP absences santé (hors maternité)

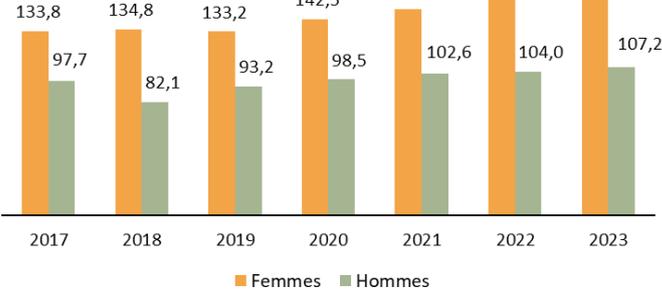


Par collectivité :

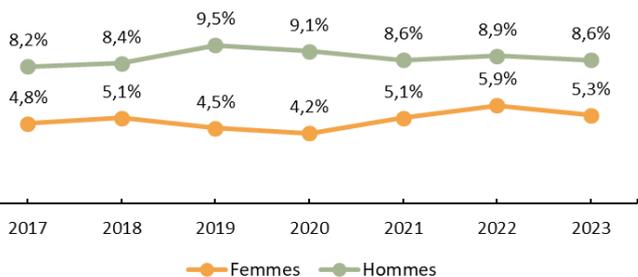
VILLE : taux d'absentéisme santé (hors maternité)



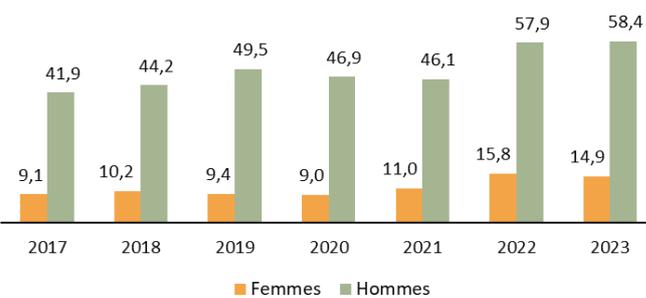
VILLE : ETP absences santé (hors maternité)



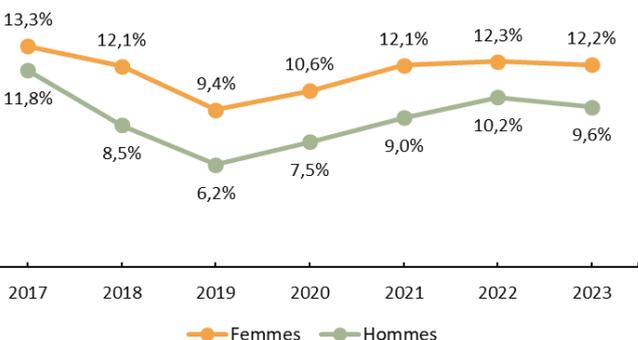
ALM : taux d'absentéisme santé (hors maternité)



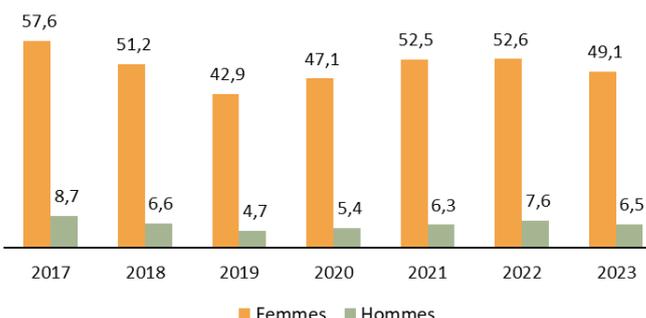
ALM : ETP absences santé (hors maternité)



CCAS : taux d'absentéisme santé (hors maternité)

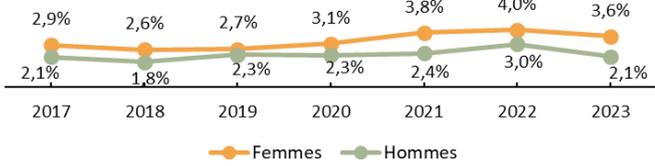


CCAS : ETP absences santé (hors maternité)

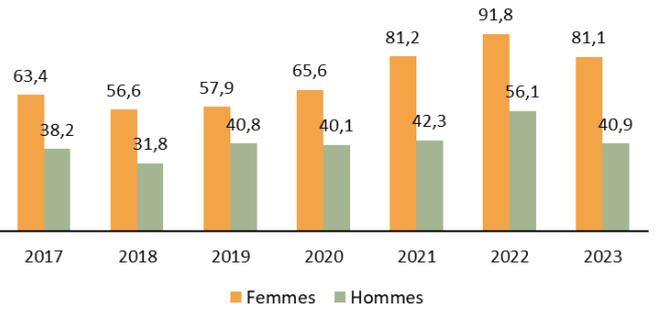


Evolution de la maladie ordinaire

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme maladie ordinaire

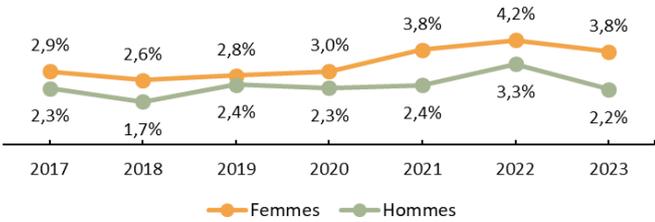


3 COLLECTIVITES : ETP absences maladie ordinaire

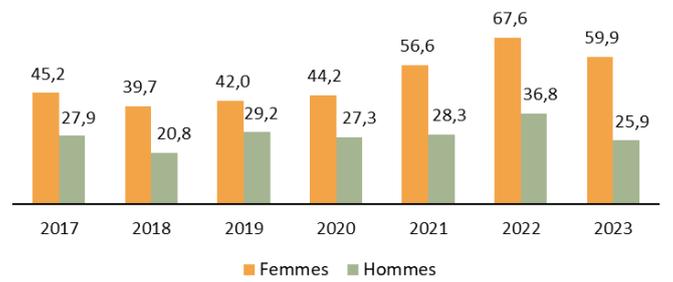


Par collectivité :

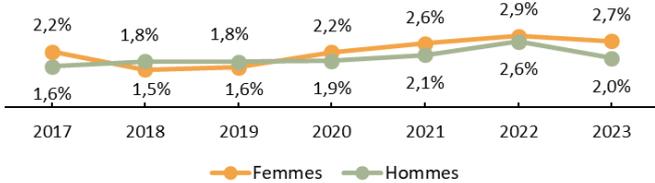
VILLE : taux d'absentéisme maladie ordinaire



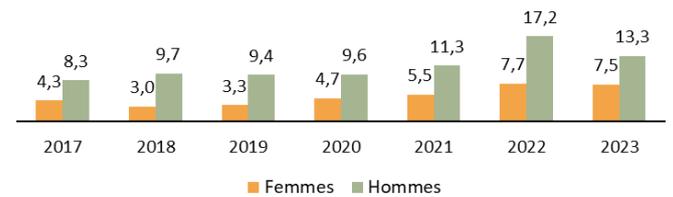
VILLE : ETP absences maladie ordinaire



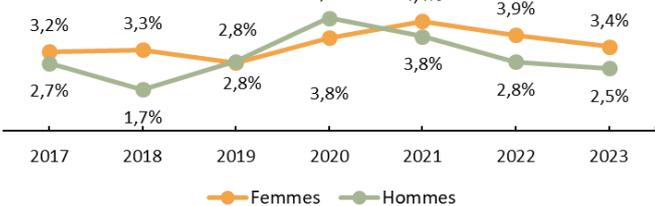
ALM : taux d'absentéisme maladie ordinaire



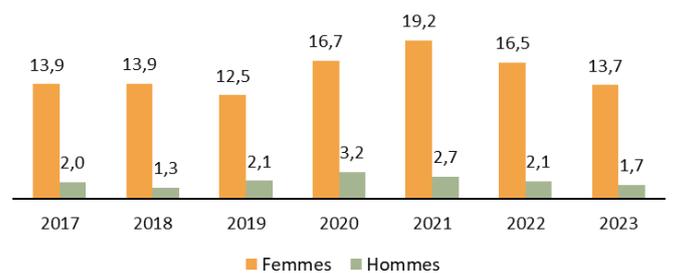
ALM : ETP absences maladie ordinaire



CCAS : taux d'absentéisme maladie ordinaire

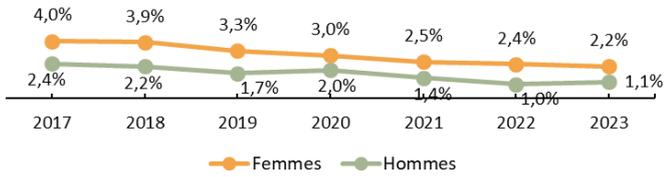


CCAS : ETP absences maladie ordinaire

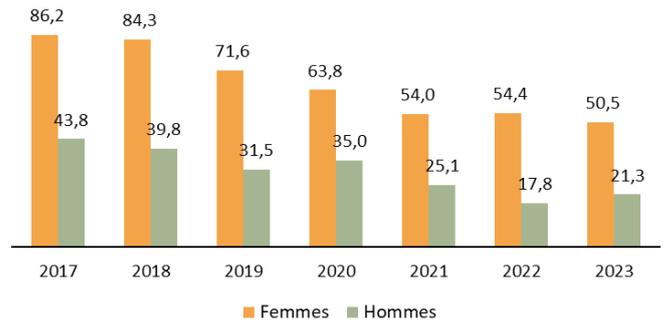


Evolution de la longue maladie

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme longue maladie

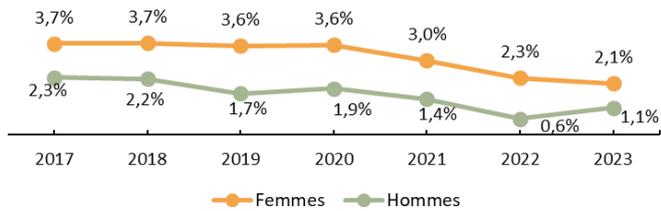


3 COLLECTIVITES : ETP absences longue maladie

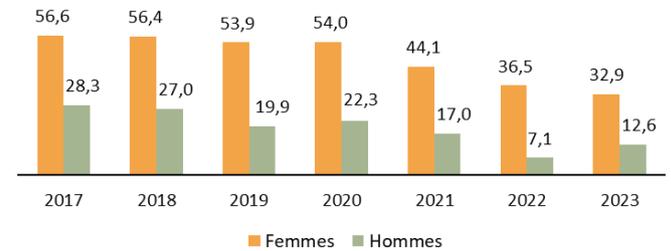


Par collectivité :

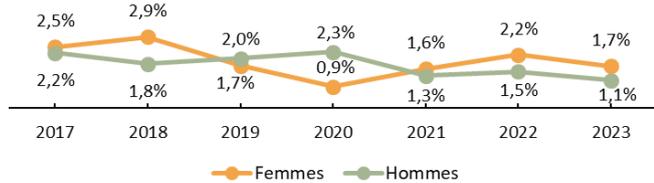
VILLE : taux d'absentéisme longue maladie



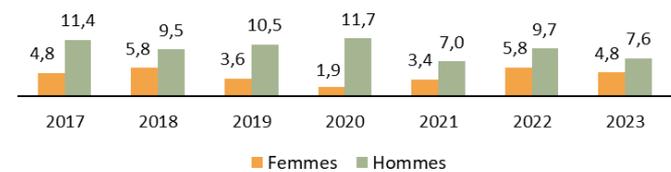
VILLE : ETP absences longue maladie



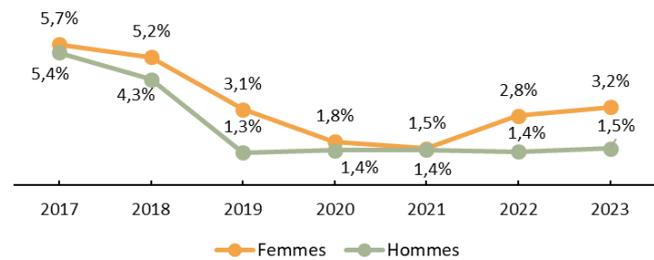
ALM : taux d'absentéisme longue maladie



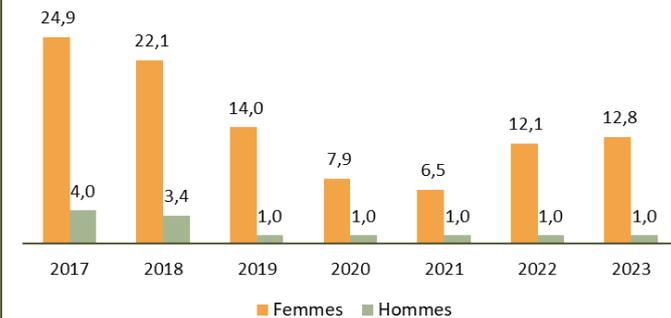
ALM : ETP absences longue maladie



CCAS : taux d'absentéisme longue maladie

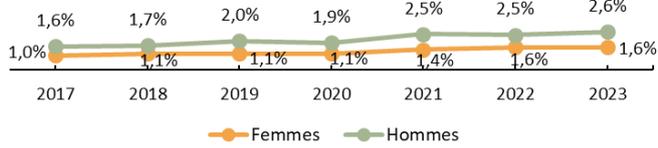


CCAS : ETP absences longue maladie

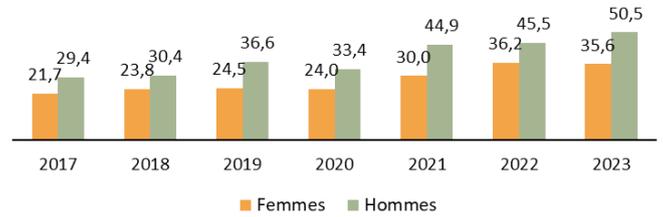


Evolution des accidents de travail

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme accident de travail

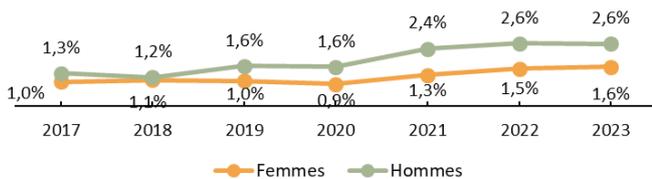


3 COLLECTIVITES : ETP absences accident de travail

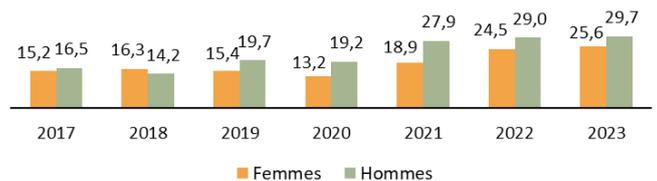


Par collectivité :

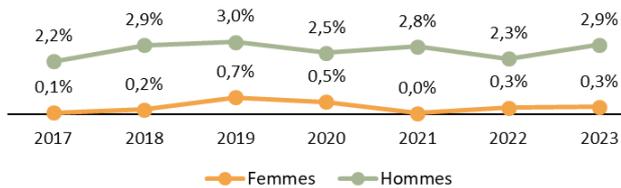
VILLE : taux d'absentéisme accident de travail



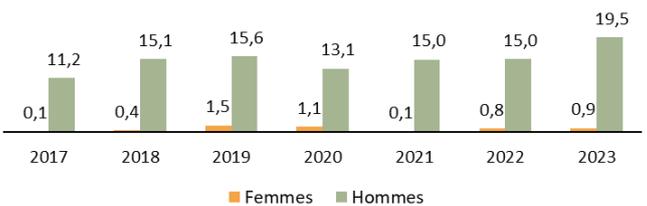
VILLE : ETP absences accident de travail



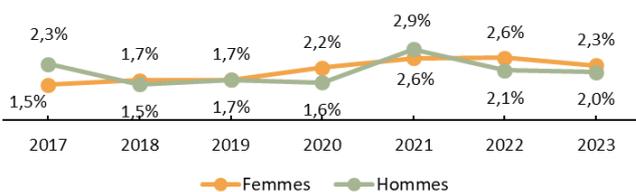
ALM : taux d'absentéisme accident de travail



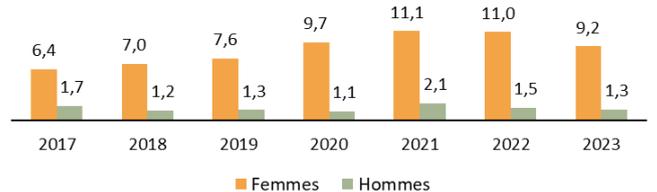
ALM : ETP absences accident de travail



CCAS : taux d'absentéisme accident de travail

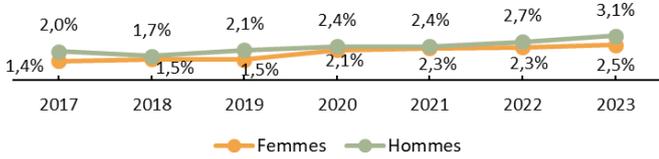


CCAS : ETP absences accident de travail

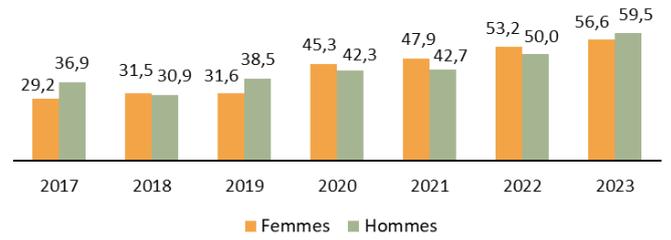


Evolution de la maladie professionnelle

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme maladie professionnelle

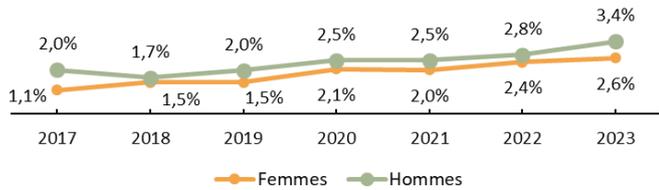


3 COLLECTIVITES : ETP absences maladie professionnelle

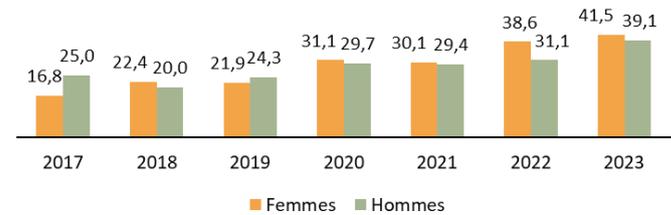


Par collectivité :

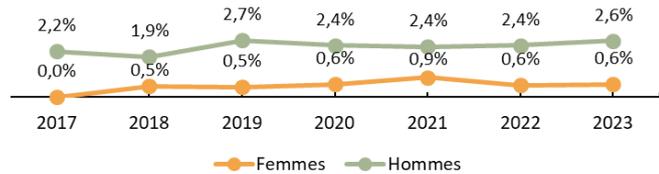
VILLE : taux d'absentéisme maladie professionnelle



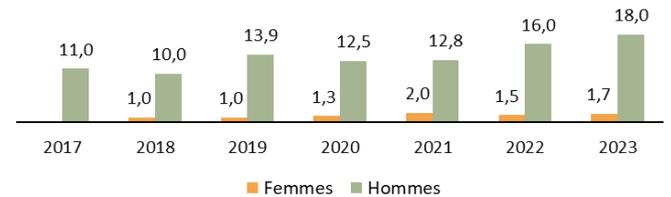
VILLE : ETP absences maladie professionnelle



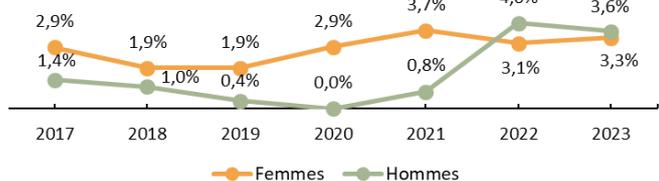
ALM : taux d'absentéisme maladie professionnelle



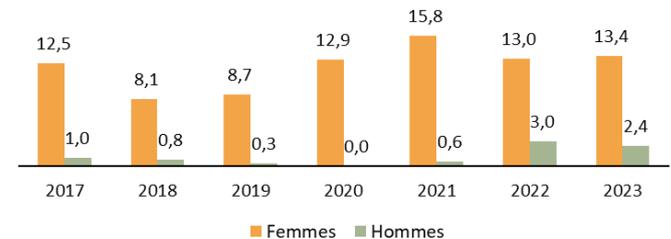
ALM : ETP absences maladie professionnelle



CCAS : taux d'absentéisme maladie professionnelle



CCAS : ETP absences maladie professionnelle



LES CONGES PARENTAUX

Afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en favorisant l'implication des deux parents dans l'éducation de l'enfant, les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés, s'agissant notamment des effets de ce congé sur leur carrière professionnelle. Désormais, le congé parental n'est plus réservé aux seuls mère et père de l'enfant : il peut être accordé à tout agent public assurant la charge d'un enfant en vertu des liens filiaux (enfant légitime, enfant naturel reconnu) ou d'une décision lui confiant cette charge (enfant adopté, enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux...).

La règle dite de « non-concomitance » qui interdisait la prise simultanée d'un congé parental par les deux parents agents publics au titre d'un même enfant a été supprimée : désormais, les deux parents agents publics, quelle que soit leur fonction publique d'appartenance, peuvent prendre un congé parental concomitamment pour élever le même enfant ;

Depuis la loi de transformation de la Fonction Publique (décret du 6 août 2019), les droits à avancement en situation de congé parental, sont conservés dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emploi.

Le congé parental est transformé automatiquement en congé maternité en cas de nouvelle grossesse.

L'interruption d'activité que représente le congé parental, a un impact direct non seulement sur la carrière et le salaire y afférent de l'agent mais également sur le montant de la pension de retraite, calculée sur une durée d'activité raccourcie d'autant.

Nombre d'agents en congé parental au 31/12/2023

Cette position statutaire, ouverte à tous les agents quel que soit leur sexe reste principalement utilisée par les femmes.

| Catégories | Femmes | Hommes | Total |
|--------------|-----------|----------|-----------|
| A | 0 | 0 | 0 |
| B | 2 | 0 | 2 |
| C | 8 | 0 | 8 |
| Total | 10 | 0 | 10 |

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi ?

La loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" du 11 février 2005 a modifié la loi du 26 janvier 1984, en ajoutant un article 35 bis qui fait obligation au Maire de présenter chaque année à l'Assemblée délibérante un rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'organisation municipale. Elle insiste sur le principe de non-discrimination. Pour garantir l'égalité de traitement pour tous, les employeurs publics et privés doivent prendre des "mesures appropriées", permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et/ou de le conserver ainsi que pouvoir effectuer des formations adaptées à leur besoin. Les mesures dites appropriées concernent la garantie d'une égalité de traitement à toutes les étapes du parcours professionnel : accès à l'emploi et à la formation, évolution dans l'emploi et maintien dans l'emploi.

La loi du 10 juillet 1987 qui a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), prévoit que les employeurs publics doivent respecter un quota d'au moins 6 % de personnel handicapé au sein de l'effectif, le calcul étant établi avec des modalités de comptabilisation clairement précisées.

A défaut de remplir cette obligation, les employeurs sont tenus de verser une contribution annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 5212-13 du Code du Travail et L351-5 du Code Général de la Fonction Publique) ?

- ✓ Les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées,
- ✓ Les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10%, et titulaires d'une rente,
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité et dont l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- ✓ Les pensionnés de guerre ou assimilés (veuves de guerre, orphelins de guerre, sapeurs-pompiers),
- ✓ Les titulaires de la carte d'invalidité,
- ✓ Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- ✓ Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement,
- ✓ Les agents bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

Nombre de titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi de travailleur en situation de handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

VILLE : 239 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,26%.

| Catégories | Titulaires et stagiaires | | Contractuels | | Total | |
|--------------|--------------------------|------------|--------------|----------|------------|------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| A | 6 | 0 | 1 | 1 | 7 | 1 |
| B | 16 | 4 | 1 | 0 | 17 | 4 |
| C | 99 | 98 | 9 | 4 | 108 | 102 |
| Total | 121 | 102 | 11 | 5 | 132 | 107 |

Les femmes représentent 55% du personnel en situation de handicap.

ALM : 78 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,09%.

| Catégories | Titulaires et stagiaires | | Contractuels | | Total | |
|--------------|--------------------------|-----------|--------------|----------|-----------|-----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| A | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| B | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| C | 12 | 59 | 1 | 1 | 13 | 60 |
| Total | 14 | 61 | 2 | 1 | 16 | 62 |

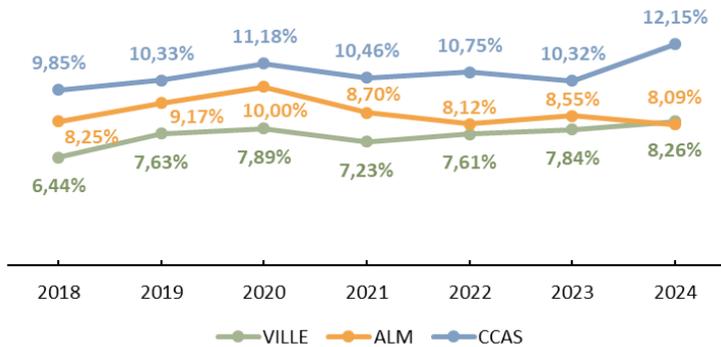
Les femmes représentent **20%** du personnel en situation de handicap.

CCAS : 57 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 12,15%.

| Catégories | Titulaires et stagiaires | | Contractuels | | Total | |
|--------------|--------------------------|----------|--------------|----------|-----------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| A | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| B | 7 | 1 | 0 | 0 | 7 | 1 |
| C | 40 | 6 | 0 | 0 | 40 | 6 |
| Total | 50 | 7 | 0 | 0 | 50 | 7 |

Les femmes représentent **88%** du personnel en situation de handicap.

Evolution du taux d'emploi direct* 2018-2024



*Taux d'emploi direct de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) pour le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

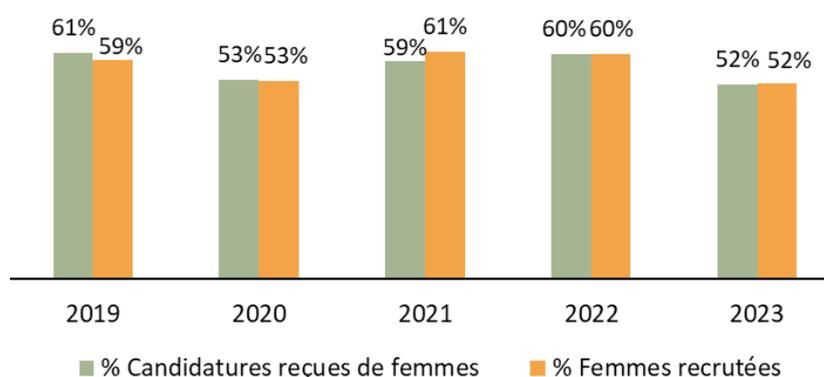
La Ville d'Angers, Angers Loire Métropole ainsi que le CCAS d'Angers respectent bien l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs.

LA SELECTIVITE

La sélectivité s'intéresse aux phases du processus de recrutement qui va de l'appel à candidature au choix du candidat.

| Année 2023 | postes offerts | Candidatures reçues | | | | Auditionné(e)s | | | | Recruté(e)s | | | | | | |
|-------------------|----------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | | F | % | H | % | total | F | % | H | % | total | F | % | H | % | total |
| CATEGORIE | | | | | | | | | | | | | | | | |
| cat. A | 150 | 1 167 | 53,6% | 1 011 | 46,4% | 2 178 | 226 | 58,9% | 158 | 41,1% | 384 | 70 | 62,5% | 42 | 37,5% | 112 |
| cat. B | 141 | 669 | 51,3% | 636 | 48,7% | 1 305 | 164 | 56,0% | 129 | 44,0% | 293 | 75 | 62,5% | 45 | 37,5% | 120 |
| cat. C | 588 | 3 086 | 51,6% | 2 892 | 48,4% | 5 978 | 529 | 48,1% | 571 | 51,9% | 1 100 | 256 | 48,0% | 277 | 52,0% | 533 |
| TOTAL | 879 | 4 922 | 52,0% | 4 539 | 48,0% | 9 461 | 919 | 51,7% | 858 | 48,3% | 1 777 | 401 | 52,4% | 364 | 47,6% | 765 |
| FILIERE | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Administrative | 234 | 2 766 | 71,5% | 1 103 | 28,5% | 3 869 | 463 | 81,7% | 104 | 18,3% | 567 | 180 | 81,4% | 41 | 18,6% | 221 |
| Animation | 70 | 286 | 67,1% | 140 | 32,9% | 426 | 52 | 58,4% | 37 | 41,6% | 89 | 36 | 57,1% | 27 | 42,9% | 63 |
| Culturelle | 37 | 355 | 62,6% | 212 | 37,4% | 567 | 65 | 65,7% | 34 | 34,3% | 99 | 25 | 69,4% | 11 | 30,6% | 36 |
| Médico-sociale | 64 | 270 | 86,0% | 44 | 14,0% | 314 | 87 | 94,6% | 5 | 5,4% | 92 | 59 | 95,2% | 3 | 4,8% | 62 |
| Police Municipale | 8 | 15 | 23,8% | 48 | 76,2% | 63 | 6 | 28,6% | 15 | 71,4% | 21 | 3 | 60,0% | 2 | 40,0% | 5 |
| Sociale | 61 | 424 | 85,7% | 71 | 14,3% | 495 | 111 | 96,5% | 4 | 3,5% | 115 | 58 | 98,3% | 1 | 1,7% | 59 |
| Technique | 396 | 802 | 21,6% | 2 909 | 78,4% | 3 711 | 132 | 16,9% | 650 | 83,1% | 782 | 37 | 11,9% | 273 | 88,1% | 310 |
| Sportive | 9 | 4 | 25,0% | 12 | 75,0% | 16 | 3 | 25,0% | 9 | 75,0% | 12 | 3 | 33,3% | 6 | 66,7% | 9 |
| TOTAL | 879 | 4 922 | 52,0% | 4 539 | 48,0% | 9 461 | 919 | 51,7% | 858 | 48,3% | 1 777 | 401 | 52,4% | 364 | 47,6% | 765 |

Les femmes postulent davantage sur des postes des filières administrative, sociale et médico-sociale et les hommes envoient leur candidature plutôt pour des postes des filières technique et police municipale.



En 2023, l'équilibre est observé : 52% des candidatures reçues émanent des femmes et les agents recrutés sont à 52% des femmes.

DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

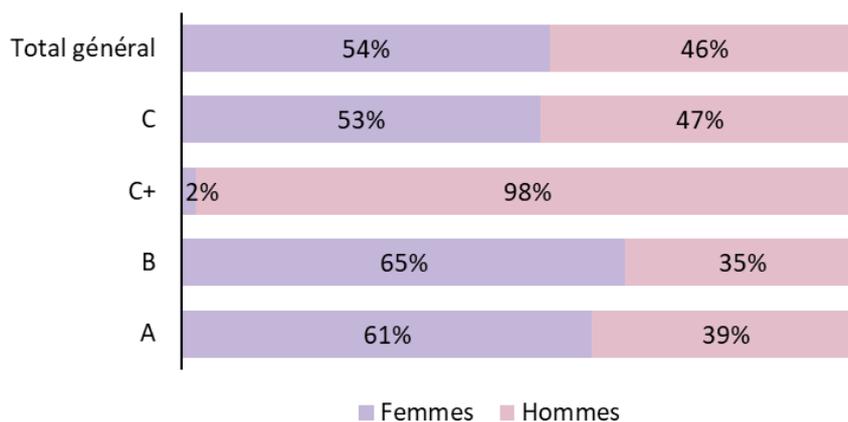
Les cadres d'emploi sont classés en trois catégories :

- *Catégorie A : correspondant aux fonctions de conception et de direction*
- *Catégorie B : correspondant à des fonctions d'application*
- *Catégorie C : correspondant aux fonctions d'exécution. On distingue au sein de la catégorie C, les agents de maîtrise qui sont considérés comme des C+ compte tenu de leur rôle d'encadrement.*

Agents sur emplois permanents au 31/12/2023

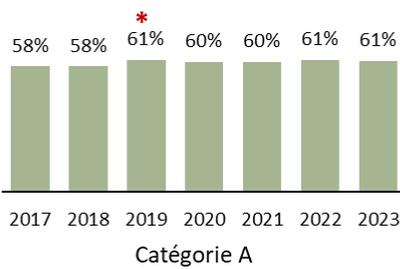
| Catégorie | Nombre d'agents | | % par catégorie | | Part relative | |
|----------------------|-----------------|--------------|-----------------|------------|---------------|-------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| A | 368 | 239 | 61% | 39% | 16% | 13% |
| B | 427 | 225 | 65% | 35% | 19% | 12% |
| C+ | 3 | 133 | 2% | 98% | 0% | 7% |
| C | 1 481 | 1 312 | 53% | 47% | 65% | 69% |
| Total général | 2 279 | 1 909 | 54% | 46% | 100% | 100% |

Répartition H/F par catégorie

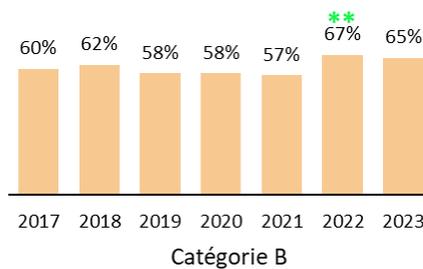


Toutes collectivités confondues, les femmes sont proportionnellement plus représentées dans les catégories A et B. En revanche, elles sont peu présentes parmi les agents de maîtrise.

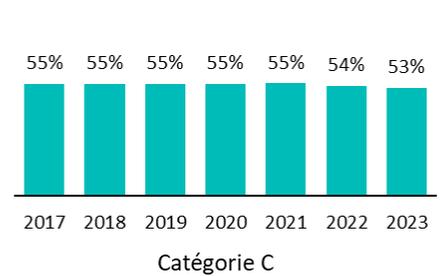
Pour mémoire en 2003 : 42%



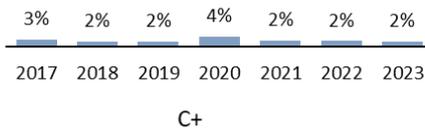
Pour mémoire en 2003 : 55%



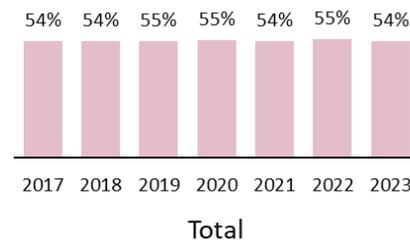
Pour mémoire en 2003 : 54%



Pour mémoire en 2003 : 3%



Pour mémoire en 2003 : 51%



Au cours des 6 dernières années, la part des femmes a augmenté en catégorie A et B. Cela est dû notamment au transfert des cadres d'emploi majoritairement féminins des Educateurs de jeunes enfants et des Assistants socio-éducatifs de la catégorie B vers la catégorie A en 2019* et des Auxiliaires de puériculture qui sont passés de la catégorie C à B en 2022**.

LES EMPLOIS D'ENCADREMENT EN CATEGORIE A

Les agents sur des emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement sont repérés à partir de la classification des emplois (référentiel interne des 3 collectivités) : les emplois fonctionnels (AG1), les emplois de direction (AG2a, AG2b, AG3a, AG3b), les emplois de responsabilité de service (AG4, AG4MS).

| Libellé de l'emploi de catégorie A | VILLE | | | | TOTAL VILLE | ALM | | | | TOTAL ALM | CCAS | | | | TOTAL CCAS | TOTAL 3 COLLECTIVITES | | | | TOTAL 3 COLL |
|---|-----------|-----------|------------|------------|-------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|----------|------------|------------|------------|-----------------------|------------|------------|------------|--------------|
| | F | H | %F | %H | | F | H | %F | %H | | F | H | %F | %H | | F | H | %F | %H | |
| Directeur Général des Services | | | | | 0 | | 1 | 0% | 100% | 1 | | | | | 0 | 0 | 1 | 0% | 100% | 1 |
| Directeur Général Adjoint | 1 | 2 | 33% | 67% | 3 | | 1 | 0% | 100% | 1 | | | | | 0 | 1 | 3 | 25% | 75% | 4 |
| Directeur du CCAS | | | | | 0 | | | | | 0 | 1 | | 100% | 0% | 1 | 1 | 0 | 100% | 0% | 1 |
| Directeur de Pôle | | | | | 0 | | 1 | 0% | 100% | 1 | | | | | 0 | 0 | 1 | 0% | 100% | 1 |
| Directeur | 7 | 9 | 44% | 56% | 16 | 5 | 4 | 56% | 44% | 9 | | | | | 0 | 12 | 13 | 48% | 52% | 25 |
| Directeur de projets stratégiques | 1 | | | | 1 | 1 | 2 | 33% | 67% | 3 | | | | | 0 | 2 | 2 | 50% | 50% | 4 |
| Responsable de sous-direction | | 1 | 0% | 100% | 1 | | | | | 0 | | | | | 0 | 0 | 1 | 0% | 100% | 1 |
| Responsable de service de pilotage | 21 | 25 | 46% | 54% | 46 | 5 | 19 | 21% | 79% | 24 | 4 | 1 | 80% | 20% | 5 | 30 | 45 | 40% | 60% | 75 |
| Responsable de service de pilotage - mise en œuvre des politiques publiques | | 1 | 0% | 100% | 1 | | | | | 0 | | | | | 0 | 0 | 1 | 0% | 100% | 1 |
| Responsable d'établissement d'enseignement artistique | | 1 | 0% | 100% | 1 | | | | | 0 | | | | | 0 | 0 | 1 | 0% | 100% | 1 |
| Responsable d'établissement culturel | 1 | | 100% | 0% | 1 | | | | | 0 | | | | | 0 | 1 | 0 | 100% | 0% | 1 |
| Responsable de service ou secteur de conception et d'organisation | 35 | 18 | 66% | 34% | 53 | 12 | 30 | 29% | 71% | 42 | 13 | 3 | 81% | 19% | 16 | 60 | 51 | 54% | 46% | 111 |
| Responsable de grand équipement | | 2 | 0% | 100% | 2 | | | | | 0 | | | | | 0 | 0 | 2 | 0% | 100% | 2 |
| Directeur de crèche | 11 | | 100% | 0% | 11 | | | | | 0 | | | | | 0 | 11 | 0 | 100% | 0% | 11 |
| TOTAL | 77 | 59 | 57% | 43% | 136 | 23 | 58 | 28% | 72% | 81 | 18 | 4 | 82% | 18% | 22 | 118 | 121 | 49% | 51% | 239 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|
| <i>Pour rappel : répartition globale au 31/12/23</i> | 1 594 | 1 163 | 58% | 42% | 2 757 | 281 | 679 | 29% | 71% | 960 | 404 | 67 | 86% | 14% | 471 | 2 279 | 1 909 | 54% | 46% | 4 188 |
|--|--------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|

La répartition femmes-hommes sur emplois d'encadrement de catégorie A est relativement fidèle à la répartition femmes-hommes sur l'effectif global observée pour la Ville et ALM. En revanche, pour le CCAS, la part des femmes sur emplois d'encadrement de catégorie A est légèrement inférieure à la part des femmes sur l'effectif global.

Toutes collectivités confondues, la part des femmes sur les emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement (49%) est très légèrement inférieure à celle des hommes (51%).

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois, mise en place en 2019, est le référentiel interne des emplois des 3 collectivités répartis par niveau de responsabilité.

| Classification | Fonctions | Regroupement classif |
|--------------------|--|--|
| AG1 | Directeur Générale des Services DGA | Encadrement et management supérieurs |
| AG2a | Directeur de Pôle | Encadrement et management supérieurs |
| AG2b | Directeur de projets stratégiques | Encadrement et management supérieurs |
| AG3a | Responsable de sous-direction - Service qui regroupe sous une même responsabilité une ou plusieurs politiques publiques réparties sur le territoire. 2 sous-directions identifiées (Petite enfance, Temps de l'enfant) | Encadrement et management supérieurs |
| AG3b | Responsable de service de pilotage opérationnel du déploiement des orientations des politiques publiques et ressources | Encadrement et management supérieurs |
| AG4 / AG4MS | Responsable de service ou secteur de conception et organisation de la production des prestations/Responsable d'établissements médico-social/Directeurs de crèches | Management intermédiaire et de proximité |
| AGE | Expert de haut niveau et transversal (médecin) | Fonctions spécialisées |
| AGCE | Conseil expertise | Fonctions spécialisées |
| AGEnsgt | Missions enseignement | Fonctions spécialisées |
| AGMS | Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social | Fonctions spécialisées |
| BG1 | Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations cumulées à la gestion d'un volume d'activités élevé (effectifs,...) Responsabilité transversale | Management intermédiaire et de proximité |
| BG2 | Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations | Management intermédiaire et de proximité |
| BG3 | Responsable d'unité Education et Responsable d'unité Ressources | Management intermédiaire et de proximité |
| BGFS1 | Technicité hautement qualifiée et transversale à l'échelle de la Direction | Fonctions spécialisées |
| BGFS2/BGMS | - Autres missions spécialisées - Missions spécialisées éducatives (MNS, enseignant artistique) - Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social | Fonctions spécialisées |
| BGFS3 | Assistant DGA ou fonctions spécialisées | Fonctions spécialisées |
| CGS | Transposition des postes 6E | Fonctions d'application |
| CG1a | Unité de travail - Encadrement de proximité (ex: agent de maîtrise) | Management intermédiaire et de proximité |
| CG1b | Missions d'applications et de mise en œuvre nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation qualifiante et/ou d'une pratique professionnelle | Fonctions d'application |
| CG2 | Missions avec un apprentissage court ne nécessitant pas de diplôme spécialisé et une adaptation aux procédures existantes | Fonctions d'application |

Elle se décompose comme suit en nombre d'agents par sexe :

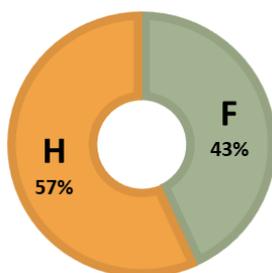
| Regroupement classif emploi | VILLE | | Total VILLE | ALM | | Total ALM | CCAS | | Total CCAS | Total 3 collectivités | | | | Total 3 collectivités |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------------------|--------------|------------|------------|-----------------------|
| | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | %F | %H | |
| Encadrement en catégorie A | 77 | 59 | 136 | 23 | 58 | 81 | 18 | 4 | 22 | 118 | 121 | 49% | 51% | 239 |
| Encadrement en catégorie B | 78 | 56 | 134 | 9 | 16 | 25 | 12 | 1 | 13 | 99 | 73 | 58% | 42% | 172 |
| Encadrement en catégorie C | 7 | 70 | 77 | 0 | 47 | 47 | 0 | 4 | 4 | 7 | 121 | 5% | 95% | 128 |
| Fonctions spécialisées (A, B) | 402 | 156 | 558 | 99 | 130 | 229 | 150 | 17 | 167 | 651 | 303 | 68% | 32% | 954 |
| Fonctions d'application (C) | 1 027 | 821 | 1 848 | 150 | 422 | 572 | 222 | 41 | 263 | 1 399 | 1 284 | 52% | 48% | 2 683 |
| Non classifié | 3 | 1 | 4 | 0 | 6 | 6 | 2 | 0 | 2 | 5 | 7 | 42% | 58% | 12 |
| Total général | 1 594 | 1 163 | 2 757 | 281 | 679 | 960 | 404 | 67 | 471 | 2 279 | 1 909 | 54% | 46% | 4 188 |

Les emplois avec fonctions d'encadrement en catégorie C sont majoritairement occupés par des hommes (cadre d'emploi des agents de maîtrise).

Les femmes sont majoritaires dans les emplois d'encadrement de catégorie B (58%), de fonctions spécialisées (68%) et de fonctions d'application (52%).

LES ENCADRANTS ET LES NON ENCADRANTS

| | VILLE | | Total VILLE | ALM | | Total ALM | CCAS | | Total CCAS | Total 3 collectivités | | | | | | Total collectivités |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------------------|--------------|------------|------------|-----------------|-----------------|---------------------|
| | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | % F | % H | Part relative F | Part relative H | |
| Encadrant | 166 | 177 | 343 | 37 | 119 | 156 | 29 | 9 | 38 | 232 | 305 | 43% | 57% | 10% | 16% | 537 |
| Non encadrant | 1 428 | 986 | 2 414 | 244 | 560 | 804 | 375 | 58 | 433 | 2 047 | 1 604 | 56% | 44% | 90% | 84% | 3 651 |
| Total général | 1 594 | 1 163 | 2 757 | 281 | 679 | 960 | 404 | 67 | 471 | 2 279 | 1 909 | 54% | 46% | 100% | 100% | 4 188 |



Les femmes, qui représentent 54% de l'effectif sur emploi permanent, représentent **43% des encadrants**.

Nombre d'agents encadrés par encadrant en 2023

| Evaluateur | VILLE | ALM | CCAS | TOTAL |
|------------|-------|-----|------|-------|
| Homme | 8,6 | 6,5 | 5,0 | 7,7 |
| Femme | 9,2 | 6,1 | 15,7 | 9,5 |
| Total | 8,9 | 6,4 | 13,2 | 8,5 |

Toutes collectivités confondues, **une femme encadre en moyenne 9,5 agents**. Un homme en encadre en moyenne 7,7.

LA FORMATION

La formation des agents territoriaux

Le statut général de la Fonction Publique Territoriale pose le principe d'un droit à la formation professionnelle reconnu tout au long de la vie à tous les fonctionnaires territoriaux.

*La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, modifiée en profondeur par la loi du 19 février 2007, détermine les différents types de formation offerts aux agents territoriaux. Elle distingue d'une part **les formations statutaires obligatoires** qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, **les formations facultatives** organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.*

Les collectivités territoriales doivent produire un plan de formation pour identifier, prévoir et programmer les actions de formation en réponse aux besoins des agents des collectivités pour réaliser les missions des services. A Angers, il s'agit d'un plan de développement des compétences (car sont mobilisés des leviers autres que la formation pour développer les compétences : coaching, analyse des pratiques professionnelles, facilitation dans le cadre de la conduite de changement, ...) pour les 3 entités juridiques puisque de nombreuses directions sont mutualisées. Le plan est structuré autour d'axes transversaux avec des actions accessibles largement, et de volets spécifiques par direction pour répondre aux besoins propres à chacune d'entre elles selon les enjeux liés à leurs métiers, leur contexte, leurs projets.

Selon les moments de sa vie professionnelle (prise de poste, évolution de métier, mobilité, ...), de l'évolution de l'environnement (technologie, réglementation, ...), de l'évolution du service public et de l'organisation de son service, ..., un agent peut avoir besoin de plus ou moins de formation.

La formation s'exerce donc dans un cadre régi par le droit, les besoins et le principe de continuité du service public.

Egalité en matière de formation ? Un principe... sur une réalité organisationnelle pas forcément égalitaire

Le principe d'égalité s'applique donc en matière de formation. Sans distinction, des obligations et des droits à la formation pour tous et tout au long de sa carrière existent.

Ainsi, par exemple, la formation d'intégration, le Compte Personnel de Formation (CPF), le Congé de Formation Professionnel (CFP), sont des dispositifs accessibles à tous, selon des conditions statutaires différentes, mais en complète égalité de genre.

Toutefois, la formation se met en œuvre dans une réalité qui "épouse" la structure des effectifs, des statuts, des métiers, plus ou moins égalitaire elle-même.

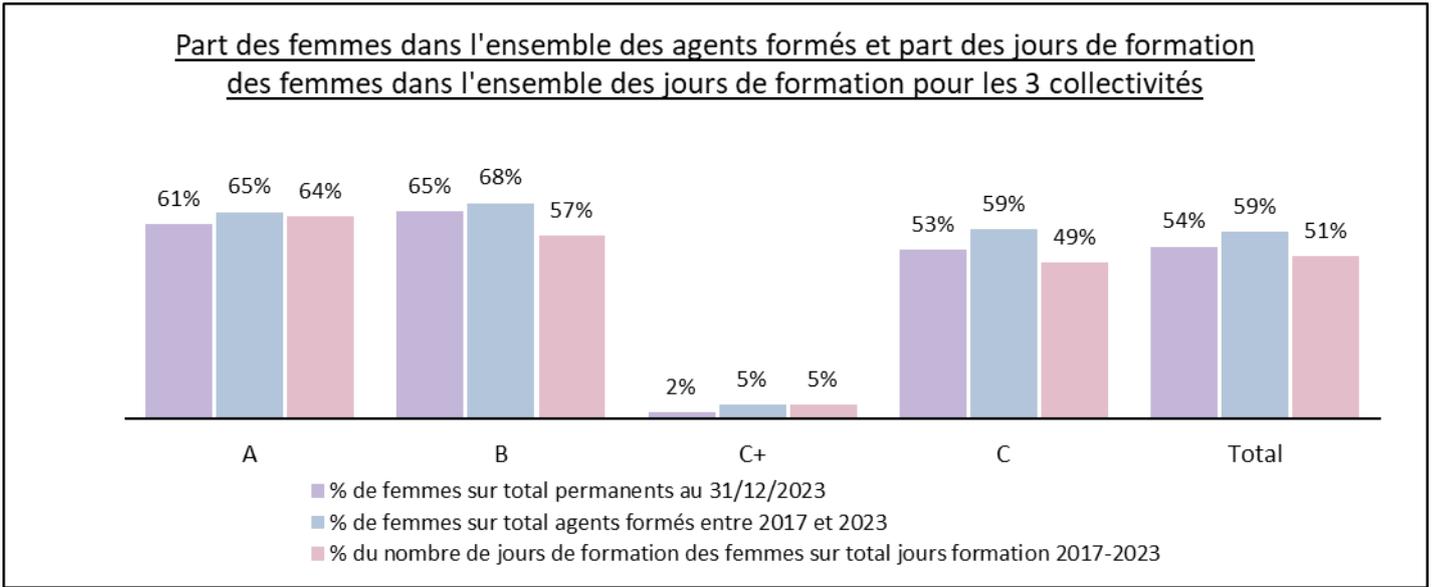
Le statut prévoit des différences entre les formations obligatoires statutairement selon les filières. Par exemple, dans la filière police municipale, la formation initiale et la formation continue obligatoire sont conséquentes pour les gardiens de police. Dans notre collectivité, cette filière est majoritairement masculine.

Des filières sont structurées différemment avec plus ou moins de grades et qui produisent donc une offre de préparation concours à ces grades, plus ou moins conséquentes.

On observe aussi des formations obligatoires plus nombreuses dans certains domaines (ex. sécurité du travail) concernant des métiers occupés majoritairement par des hommes.

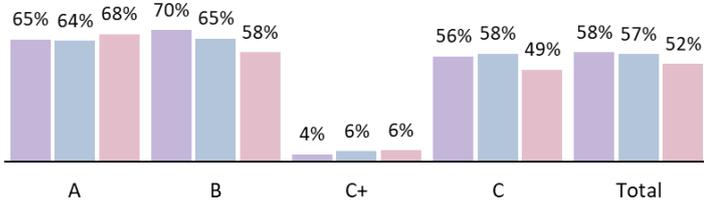
Enfin, les agents à temps non complet sont moins formés que les agents à temps complet. Cela s'explique par le fait que leur présence au travail est moins importante quantitativement et qu'ils sont donc moins disponibles pour se former. Mais il faut constater que ces métiers sont souvent peu qualifiés et ce sont souvent des femmes qui occupent ces postes à temps non complet. Un plan de développement des compétences peut ainsi être proposé selon les besoins des services.

Ce que l'on constate à travers l'analyse statistique :

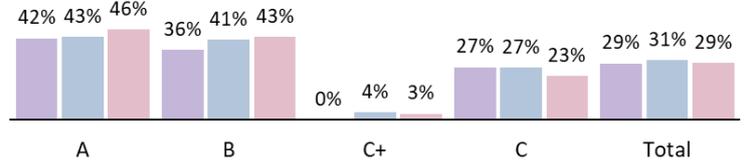


Détail par collectivité :

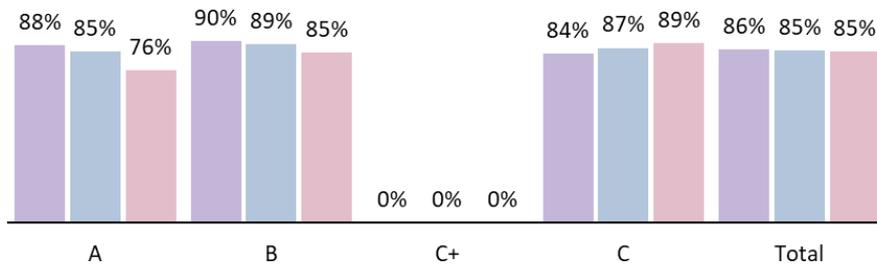
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



- Globalement en matière de formation,

Pour les 3 collectivités, les femmes représentent 54% de l'effectif permanent global et 59% de l'effectif formé.

Proportionnellement à leur part dans les effectifs, il semblerait que les femmes soient davantage formées que les hommes, mais cela dépend de l'indicateur observé (effectif formé au moins une fois ou nombre de jours de formation) :

- En nombre de femmes concernées par au moins une formation, la part dans l'effectif formé est supérieure à leur représentation dans l'effectif global (59% pour 54%).

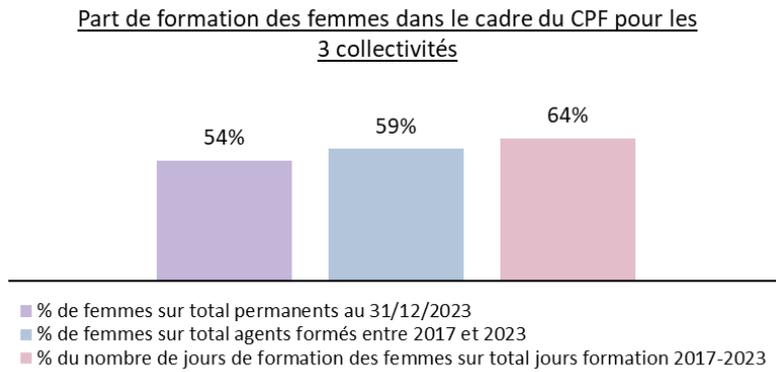
- Par contre, le nombre de jours de formation suivie par des femmes représente 51% du nombre de jours total de formation et se situe donc en deçà de la représentation des femmes dans l'effectif global.

Une analyse par catégorie et par collectivité permet des constats complémentaires :

- Par catégorie socio-professionnelle,
 - En catégorie A, les femmes sont davantage formées, que ce soit en nombre d'agents ou en volume de jours de formation, comparativement à leur part dans l'effectif.
 - En catégories B et C, elles accèdent plus facilement à la formation, mais bénéficient de temps de formation plus courts.
- Par collectivité,
 - A la Ville, globalement, l'égalité en formation est constatée en effectif formé. Pour autant, en nombre de jours de formation, le volume suivi par les femmes est de 52%. La disparité la plus importante constatée concerne les femmes de catégorie B (elles représentent 70% de l'effectif et sont formées à 65% ou 58%, selon l'indicateur observé).
 - A ALM, globalement, les femmes sont davantage formées que leur part dans les effectifs. En catégorie C, la part des jours de formation suivies par des femmes est inférieure à leur part dans l'effectif (23% contre 27%)
 - Au CCAS, globalement, l'égalité de formation est constatée (quel que soit l'indicateur). Par catégorie, les femmes de catégories A et B (quels que soient les indicateurs) sont moins formées proportionnellement à leur part dans l'effectif global. Les femmes de catégorie C le sont davantage proportionnellement.

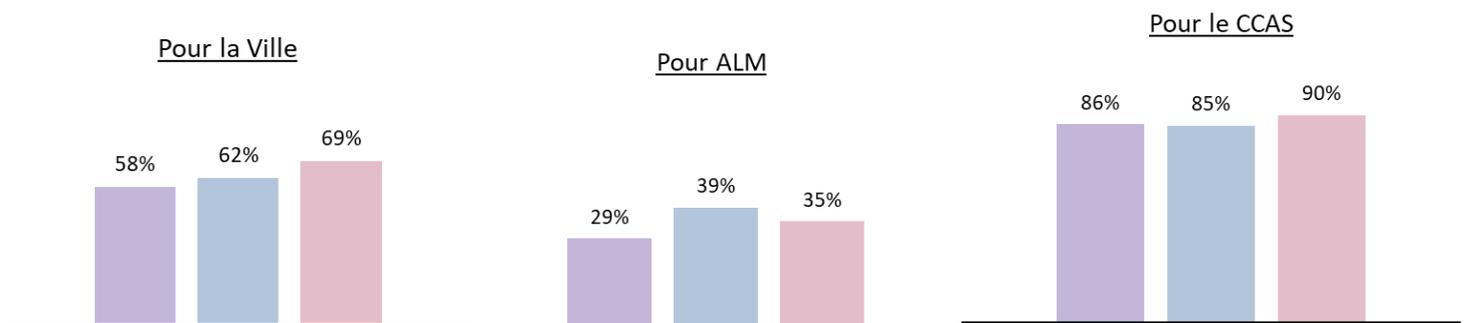
Concernant la prise d'initiative en matière de formation :

Un autre type d'indicateur relatif au CPF (Compte Personnel de Formation), permet d'observer s'il y a des différences, selon le genre, en matière d'initiative personnelle et de demande de formation pour évoluer dans sa vie professionnelle.



Globalement, au niveau des 3 collectivités, cela permet de constater que les femmes ont davantage sollicité le Compte Personnel de Formation que les hommes.

Détail par collectivité :



LES AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES

Au cours de sa vie professionnelle, le fonctionnaire territorial est amené à évoluer selon des règles d'avancement précises qui lui donnent accès aux échelons, grades ou cadres d'emplois supérieurs.

L'avancement de grade

Il s'agit d'une promotion qui permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus importante. L'avancement de grade a lieu de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur, sauf en cas de "sélection professionnelle" (sur examen professionnel). L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière. Des conditions de grade, d'échelon et d'ancienneté sont aussi fixées par les statuts particuliers. Le nombre des postes ouverts au grade supérieur est calculé par grade. L'avancement de grade peut intervenir au choix ou après examen professionnel.

Qu'est-ce que la règle des ratios pour les avancements de grade ?

Il s'agit des modalités d'avancement de grade depuis 2007, applicables dans tous cadres d'emplois (à l'exception du cadre d'emplois des agents de la Police Municipale) et qui remplacent les quotas statutaires (taux de promotion fixés par décret). Désormais, les collectivités territoriales fixent par délibération, après avis du Comité technique, un taux de promotion (de 0 à 100 %) pour chaque grade concerné applicable sur l'ensemble des fonctionnaires promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions statutaires au 31 décembre de l'année (à l'exception des grades à accès fonctionnel – GRAF – qui relèvent d'un quota statutaire).

Les collectivités doivent ainsi définir des taux de promotion pour les avancements de grade : sans ratio, pas d'avancement. La collectivité peut très bien établir un ratio de 100 %, c'est-à-dire que tous les fonctionnaires promouvables (remplissant les conditions statutaires) sont susceptibles d'être nommés.

Les Lignes Directrices de Gestion

Depuis 2021, la collectivité s'est dotée de Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui déterminent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles fixent plus précisément les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois. Enfin, elles établissent les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Ces dispositions sont reprises dans un document unique, accessibles sur l'intranet.

Avancements de grade

| | Femmes | Hommes | Total | % Femmes | % Hommes | % Femmes promues | % Hommes promus |
|--------------------|--------|--------|-------|----------|----------|------------------|-----------------|
| Total promus | 133 | 118 | 251 | 53% | 47% | 26% | 33% |
| Total promouvables | 502 | 360 | 862 | 58% | 42% | | |

Le pourcentage de femmes promues par rapport aux promouvables est inférieur à celui des hommes et cela se constate également par catégorie.

par catégorie

| | | Femmes | Hommes | Total | % Femmes | % Hommes | % Femmes promues | % Hommes promus |
|--------------------|--------------|--------|--------|-------|----------|----------|------------------|-----------------|
| A | Promus | 3 | 5 | 8 | 38% | 63% | 9% | 25% |
| | Promouvables | 33 | 20 | 51 | 65% | 39% | | |
| B | Promus | 21 | 10 | 31 | 68% | 32% | 21% | 40% |
| | Promouvables | 98 | 25 | 119 | 82% | 21% | | |
| C | Promus | 109 | 103 | 212 | 51% | 49% | 29% | 33% |
| | Promouvables | 371 | 315 | 676 | 55% | 47% | | |
| Total promus | | 133 | 118 | 251 | 53% | 47% | 26% | 33% |
| Total promouvables | | 502 | 360 | 862 | 58% | 42% | | |

La promotion interne

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de cadre d'emplois soit par promotion interne, soit en passant un concours (externe ou interne). Le changement de cadre d'emplois s'accompagne généralement d'un changement de catégorie hiérarchique.

Un fonctionnaire appartenant à un cadre d'emplois ne peut accéder à un autre cadre d'emplois par promotion interne que si le statut particulier de ce nouveau cadre d'emplois le prévoit.

Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. Ces conditions peuvent être notamment des conditions d'ancienneté et/ou des conditions d'emploi (avoir occupé tel emploi pendant une période déterminée, un emploi de direction, par exemple) et/ou des conditions de formation (avoir accompli une durée minimale de formation professionnelle).

La promotion interne d'un fonctionnaire dans un nouveau cadre d'emplois peut s'effectuer :

- Au choix, les fonctionnaires bénéficiaires sont choisis par l'administration selon les lignes directrices de gestion.
- après examen professionnel.

Dans les deux cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau cadre d'emplois.

Qu'est-ce que la règle des quotas pour les promotions internes ?

Le principe : Le nombre de postes ouverts à la promotion interne est fixé par quota statutaire pour chaque grade (décret de chaque statut particulier). Ce taux détermine le nombre de possibilités de nomination sur la base des recrutements directs extérieurs de fonctionnaires (concours, mutation, détachement, intégration directe) intervenus dans le cadre d'emplois de promotion interne considéré, peu importe les grades.

Le choix de la clause de sauvegarde : Le nombre de nominations peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier à 5% de l'effectif du cadre d'emplois de la collectivité (fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois) au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est dressée la liste d'aptitude de promotion interne).

Les collectivités optent, parmi les deux modes de calcul, pour le plus favorable.

Compte-tenu de ces modalités de calcul, peu de possibilités de promotion interne sont ouvertes chaque année.

Les Lignes Directrices de Gestion déterminent les critères de choix pour ces promotions.

Promotions internes

| | Femmes | Hommes | Total | % Femmes | % Hommes |
|--------------|--------|--------|-------|----------|----------|
| A | 4 | 1 | 5 | 80% | 20% |
| B | 2 | 5 | 7 | 29% | 71% |
| C | 1 | 12 | 13 | 8% | 92% |
| Total promus | 7 | 18 | 25 | 28% | 72% |

Les promotions internes en catégorie C ne concernent que l'accès au cadre d'emploi d'agent de maîtrise, majoritairement masculin. Ceci explique le faible pourcentage de promotions en faveur des femmes pour les catégories C.

LA REMUNERATION

La rémunération des fonctionnaires est définie par la loi, qui dispose que "les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire".

L'agent est rémunéré sur la base d'un indice brut correspondant à l'échelon détenu dans son grade. Chaque indice brut (indice classement) à une équivalence en indice majoré (indice traitement). Le salaire brut de l'agent est obtenu en multipliant ce dernier par la valeur du point.

Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur de l'indice de base de la fonction publique, fixée par décret.

La paie du fonctionnaire est composée de la rémunération à laquelle s'ajoutent les primes et les indemnités.

La rémunération brute moyenne

Périmètre et modalités de calcul :

- Effectif sur emploi permanent présent au 31/12/2023 et payé en décembre 2023,
- Brut du mois de décembre 2023 réel, **non reconstitué à temps complet** (hors SFT, hors participations employeurs, hors rappels des mois antérieurs)

Le salaire brut moyen (toutes collectivités confondues et hors cadre d'emploi Professeur d'enseignement artistique) est de **2 435 €** : 2 398 € pour les femmes et 2 478 € pour les hommes.

Sur les 3 collectivités, les primes représentent en moyenne **16%** du salaire brut mensuel.

| Catégorie | Sexe | Nb Agents | Moyenne TB | Moyenne de primes et NBI | Moyenne de Brut | Ecart H/F en € 2023 | Pour rappel Ecart H/F en 2022 | Ecart H/F en % 2023 | Pour rappel Ecart H/F en 2022 |
|----------------------|----------|--------------|--------------|--------------------------|-----------------|---------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| A | Féminin | 338 | 2 692 | 796 | 3 488 | -620 | -554 | -15% | -14% |
| | Masculin | 216 | 3 087 | 1 021 | 4 108 | | | | |
| Total A | | 554 | 2 846 | 884 | 3 730 | | | | |
| B | Féminin | 425 | 2 019 | 482 | 2 501 | -101 | -104 | -4% | -4% |
| | Masculin | 225 | 2 091 | 512 | 2 602 | | | | |
| Total B | | 650 | 2 044 | 492 | 2 536 | | | | |
| C | Féminin | 1 465 | 1 852 | 265 | 2 117 | -97 | -119 | -4% | -6% |
| | Masculin | 1 436 | 1 950 | 264 | 2 214 | | | | |
| Total C | | 2 901 | 1 901 | 264 | 2 165 | | | | |
| Total | Féminin | 2 228 | 2 011 | 387 | 2 398 | -80 | -85 | -3% | -4% |
| | Masculin | 1 877 | 2 098 | 381 | 2 478 | | | | |
| Total général | | 4 105 | 2 051 | 384 | 2 435 | | | | |

Entre 2022 et 2023, on remarque une diminution de l'écart entre le salaire brut moyen des hommes et celui des femmes.

Pour rappel, l'écart salarial mensuel moyen constaté de 80€ est expliqué en partie par la surreprésentation des femmes sur les emplois à temps partiel et à temps non complet.

Remarque : en reconstituant le salaire brut à temps complet, cet écart salarial mensuel moyen se réduit à 20€.

La part des primes dans le salaire mensuel varie en fonction de la catégorie :

- Catégorie A (hors prof. ens. art.) : **24%** globalement (23% pour les femmes, 25% pour les hommes)
- Catégorie B : **19%** globalement (19% pour les femmes et 20% pour les hommes)
- Catégorie C : **12%** globalement (*idem* pour les femmes que pour les hommes)

Les tranches de salaires (*Hors cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique*)

| Les 3 collectivités | Nb Agents | | % H/F | | Part relative F/F et H/H | | Total Nb Agents | Total Part relative F/F et H/H |
|----------------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------------------|---------------|-----------------|--------------------------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| Tranche salaire réel | | | | | | | | |
| 6 000 € et + | 6 | 12 | 33% | 67% | 0,3% | 0,6% | 18 | 0,4% |
| 5 000 à 5 999 € | 19 | 17 | 53% | 47% | 0,9% | 0,9% | 36 | 0,9% |
| 4 000 à 4 999 € | 54 | 81 | 40% | 60% | 2,4% | 4,3% | 135 | 3,3% |
| 3 000 à 3 999 € | 197 | 131 | 60% | 40% | 8,8% | 7,0% | 328 | 8,0% |
| 2 600 à 2 999 € | 211 | 171 | 55% | 45% | 9,5% | 9,1% | 382 | 9,3% |
| 2 200 à 2 599 € | 688 | 683 | 50% | 50% | 30,9% | 36,4% | 1 371 | 33,4% |
| 1 800 à 2 199 € | 938 | 757 | 55% | 45% | 42,1% | 40,3% | 1 695 | 41,3% |
| 1 400 à 1 799 € | 72 | 13 | 85% | 15% | 3,2% | 0,7% | 85 | 2,1% |
| 1 000 à 1 399 € | 24 | 7 | 77% | 23% | 1,1% | 0,4% | 31 | 0,8% |
| Moins de 999 € | 19 | 5 | 79% | 21% | 0,9% | 0,3% | 24 | 0,6% |
| Total général | 2 228 | 1 877 | 54% | 46% | 100,0% | 100,0% | 4 105 | 100,0% |

Les femmes représentent 46% des effectifs dans les niveaux de rémunération les plus élevés (> 5 000€).

L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré l'index de l'égalité professionnelle.

Cet index est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs permettant de mesurer ces écarts sont fixés par le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Il est complété par le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 qui précise les modalités de calcul.

La note de l'index, d'un niveau maximal de 100 points, est calculée sur la base des 4 indicateurs suivants :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent
- Ecart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

La cible attendue, fixée à un niveau supérieur ou égal à 75 points est atteinte pour les 3 collectivités :

| | Note VILLE ANGERS | Note ANGERS LOIRE METROPOLE | Note CCAS ANGERS |
|------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------|
| INDEX 2023 | 90 / 100 | 78 / 100 | 88 / 100 |

Détail des indicateurs calculés :

| | | | |
|--|---------|---------|--------------------|
| Ecart rémunération pour les fonctionnaires | 48 / 50 | 49 / 50 | 67 / 70 |
| Ecart rémunération pour les contractuels | 15 / 15 | 14 / 15 | 15 / 15 |
| Ecart de taux de promotion | 17 / 25 | 8 / 25 | non calculable (*) |
| Dix plus hautes rémunérations | 10 / 10 | 7 / 10 | 6 / 15 |

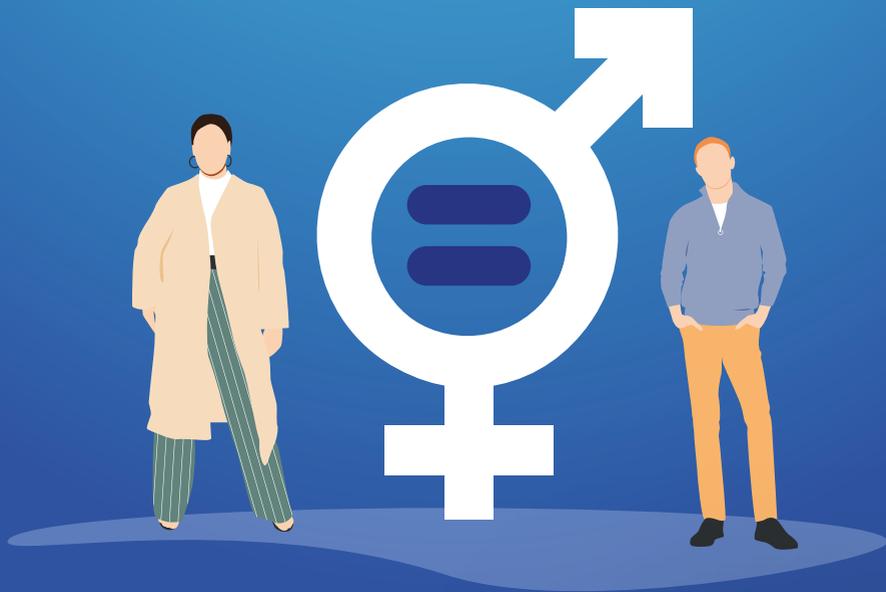
Les notes des index sont calculées automatiquement sur la base des données sociales recueillies dans le cadre du Rapport Social Unique.

(*) L'indicateur est calculable si l'effectif de fonctionnaires concernés comprend au moins 10 hommes et 10 femmes promus, ce qui n'est pas le cas pour le CCAS en 2023.

Égalité

entre les
femmes &
les hommes

BILAN ANNUEL 2024



angers loire
métropole
communauté urbaine



La Ville d'Angers, le centre communal d'action sociale et Angers Loire Métropole s'engagent pour l'égalité

Une feuille de route égalité 2021-2026

Les élus ont souhaité faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité du mandat dès 2014. En 2020, le confinement lié à la pandémie est venu révéler plus encore ces inégalités, avec la surexposition des femmes et de leurs enfants aux violences ou encore à l'exercice par les femmes des métiers de première ligne. Cet enjeu concerne de nombreux domaines, tels que l'accès aux droits, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'éducation, l'aménagement des espaces publics ou encore l'égalité professionnelle.

Pour guider l'action et traduire cette priorité qui doit être envisagée de manière transversale et pragmatique, les élus ont

souhaité avoir une approche fédératrice, fondée sur le recueil de l'expertise et de l'expérience des directions et des acteurs locaux. Christelle Lardeux-Coiffard, adjointe aux Solidarités Actives et aux Droits des Femmes, Jeanne Behre-Robinson, adjointe à la Sécurité et à la Prévention et Roselyne Bienvenu, conseillère déléguée aux Ressources Humaines et aux Conditions de Travail ont souhaité les consulter en 2020 pour identifier les enjeux prioritaires à prendre en compte au plus près des réalités de notre territoire. Suite à cette consultation, **une feuille de route commune à l'ensemble des services et de nos partenaires a été élaborée autour de cinq priorités :**

PRIORITÉ 1

Une gouvernance de l'égalité, l'une des priorités du mandat, pour intégrer cette notion dans l'ensemble des politiques publiques, sensibiliser, fédérer, coordonner et mobiliser les acteurs

PRIORITÉ 2

Pour une culture partagée de l'égalité femmes hommes sur le territoire dès le plus jeune âge

PRIORITÉ 3

Un engagement en faveur de l'accès à l'emploi, aux droits et la participation citoyenne des femmes

PRIORITÉ 4

Un espace public égalitaire et inclusif pour toutes et tous

PRIORITÉ 5

Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

PRIORITÉ 1

Une gouvernance de l'égalité

Certains chantiers ont déjà été réalisés, d'autres sont lancés ou restent à enclencher. Avec l'appui des élus, des services de la Ville, du CCAS et d'Angers Loire Métropole, ainsi que des partenaires,

une synthèse des actions conduites est présentée chaque année. **Ce bilan concerne les avancées au titre de l'année 2024.**

CHIFFRES CLÉS 2024

5

ORIENTATIONS PRIORITAIRES

réparties en 68 actions :

45 actions sont en cours ou terminées

24 actions restent à lancer

L'AMBITION

Intégrer l'égalité réelle dans l'ensemble des politiques publiques



LES MOYENS

La Mission Egalité Diversité

Un budget spécifique pour accompagner les initiatives des services des collectivités et des partenaires du territoire

Un soutien aux associations qui oeuvrent en matière d'égalité



Christophe Béchu,

Maire d'Angers, Président d'Angers Loire Métropole,

Président du Centre Communal d'Action Sociale d'Angers



Christelle Lardeux-Coiffard,

Première adjointe

Adjointe au Maire aux Solidarités actives et aux Droits des femmes,

Conseillère communautaire



Jeanne Behre-Robinson,

Adjointe au Maire à la Sécurité et à la Prévention,

Conseillère communautaire



Roselyne Bienvenu,

Conseillère municipale déléguée aux Ressources humaines et aux Conditions de travail,

1^{ère} Vice-présidente d'Angers Loire Métropole

Soutenir les associations

En 2024, la Ville d'Angers, le Centre Communal d'Action Sociale et Angers Loire Métropole ont poursuivi leur soutien aux associations œuvrant en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que celles qui luttent contre les violences sexistes et sexuelles, en particulier les violences conjugales.

Parfois, encore peu identifiées du grand public, ces associations mènent des actions de prévention et de sensibilisation autour des enjeux d'égalité et offrent des réponses de proximité : accueil, écoute orientation et accompagnement.



¹ Centre d'Information pour les Droits des Femmes et des Familles 49, Solidarité Femmes 49, Association d'Aide aux Victimes d'Abus Sexuels, Planning familial 49, Mouvement du Nid, France Victimes 49, Fondation Face Angers Loire, Le Refuge.

PRIORITÉ 2

Pour une culture partagée de l'égalité

L'égalité femme-homme dans le sport

CHIFFRES CLÉS

423

élèves sensibilisés

16

ateliers réalisés

1

exposition

L'accueil des Jeux Olympiques en France a permis de traiter du sujet de l'égalité femme-homme dans le sport, tout au long de l'année, via différents événements.

La Ville vient compléter ses ressources pédagogiques avec l'acquisition de l'exposition « Elles des jeux » du Musée National des Sports. Cette exposition retrace le spectaculaire chemin parcouru en plus de 130 ans d'existence des Jeux Olympiques, de la quasi-exclusion des femmes à la lutte pour la parité. Elle met également en lumière les femmes qui ont joué un rôle ou qui sont des symboles de cette évolution.

Elle a été présentée dans deux équipements sportifs des quartiers de Monplaisir et de la Roseraie dans le cadre du Mois de l'Egalité, du 4 au 31 mars 2024. Elle a également été le point de départ de la conception de deux ateliers de sensibilisation en faveur des scolaires angevins.

Proposés à l'occasion de l'accueil de la

flamme olympique à Angers le 28 mai, ces deux ateliers ont permis de sensibiliser 423 élèves de CMI, CM2 et 6ème, à l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport. Ils ont aussi permis de valoriser des sportives de haut niveau avec l'aide d'un quizz et d'un atelier « dessine ton héroïne sportive ».



Visuel de l'exposition itinérante les Elles des jeux © Musée national des sports



Dessin réalisé lors de l'atelier «dessine ton héroïne sportive»

Les musées angevins plus sensibles à la visibilité des femmes

La majorité des collections des musées d'Angers sont des œuvres d'hommes. La direction des musées estime que sur les œuvres dont nous connaissons les artistes, seules 4% proviennent de femmes.

Considérant ce constat et les demandes croissantes du public, les musées angevins cherchent à accroître la représentation des femmes à travers les expositions temporaires ou les visites thématiques.

Dans cette optique, le muséum des sciences naturelles a proposé, les 6 et 13 mars 2024, un parcours commenté sur le destin de femmes inspirantes, qui ont laissé leur empreinte dans l'histoire des sciences naturelles. 30 participants (27 femmes et 3 hommes) ont pu découvrir quelques pionnières, telles que Rachel Carson, biologiste marine et militante écologiste américaine ou encore Jeanne Barret, botaniste et exploratrice française.

L'occasion également de découvrir la nouvelle exposition venant compléter les ressources des collectivités « Au nom des femmes en science ». Cette exposition présente cinq portraits de femmes ayant fait avancer la science, encore trop méconnues.

4 expositions ont été empruntées par 12 acteurs locaux en 2024.

Plus de la moitié de ces emprunts concernait l'exposition « Elles des jeux ».

À NOTER



Parcours commenté « les femmes de sciences » au Muséum des Sciences Naturelles le mercredi 13 mars 2024



Exposition « Au nom des femmes...en science »

Ateliers éducation vie relationnelle, affective et sexuelle : un espace pour échanger et s'informer

CHIFFRES CLÉS

22 séances

400 participantes et participants

Proposés par les infirmières en Santé Publique de la Ville d'Angers, ces ateliers offrent un cadre bienveillant et professionnel pour explorer les questions liées aux relations filles-garçons, au consentement, à l'éducation, aux stéréotypes ou encore à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

En 2024, 22 séances ont été réalisées sur le quartier des Hauts de Saint-Aubin pour différents publics :

- Des femmes de la communauté des gens du voyage de la Grande Flécherie,
- Des jeunes âgés de 15 à 25 ans et des habitantes participant aux activités de la Maison de quartier des Hauts de Saint-Aubin,
- Les élèves du collège et lycée Auguste et Jean Renoir.

« Merci pour cet espace de confiance où on libère la parole, pour dire des choses que l'on ne dirait pas ailleurs ! »

Témoignage d'une habitante de 72 ans

« On se met la pression d'être en couple dès le collège et d'avoir des relations sexuelles, comme un passage obligé pour exister... Mais ça crée des situations où le consentement n'est pas respecté. »

Témoignage d'un élève de 4^{ème}

« Finalement parfois on compare les violences en se disant « bah ça va » mais en fait c'est déjà trop et ça donne l'autorisation à l'autre de continuer de pire en pire. »

Témoignage d'une jeune fille de 16 ans de la Maison de Quartier



Accès à l'emploi, aux droits et à la citoyenneté

Maison Olympe, un nouveau centre de santé gynécologique inclusif et social

EN AN UN

9800 Consultations médicales

1000 Participations aux ateliers



Maison Olympe a ouvert ses portes le 2 octobre 2023 au cœur du quartier de Monplaisir, près de la Place de l'Europe. Le centre propose des consultations de santé gynécologique couvrant divers aspects, tels que le suivi gynécologique, de la puberté à la ménopause, la contraception, la grossesse, le post-partum, l'IVG, la santé sexuelle et des ateliers d'estime de soi comme les ateliers boxe thérapie ou encore «active ton français» dans un environnement accueillant et chaleureux.

L'équipe pluriprofessionnelle de Maison Olympe se compose de :

- 25 salariés : 1 directrice du pôle médical, 1 directrice du pôle estime de soi, 8 médecins généralistes, 1 sexologue, 2 sages-femmes, 1 assistante médicale, 1 infirmière, 1 secrétaire administrative et comptable, 2 secrétaires médicales, 4 étudiantes en master en alternance, 2 volontaires en service civique et 1 médiatrice du jardin thérapeutique,

- 35 bénévoles, dont 10 bénévoles dirigeants,
- 3 stagiaires,
- 38 adhérents.

À un an d'ouverture, en octobre 2024, 9800 consultations médicales ont été réalisées et 1000 personnes ont participé à des ateliers. De nouveaux professionnels de santé sont en cours de recrutement pour répondre à la demande croissante.

En 2024, La Ville d'Angers a soutenu Maison Olympe à plusieurs niveaux :

1. Mise à disposition de locaux,
2. Soutien financier des projets à hauteur de 8800€,
3. Mise à disposition d'équipements sportifs (piscine et salle de boxe) pour un montant valorisé à hauteur de 1700€.

Action Boost Heures Mission Locale Angevine

La Mission Locale Angevine (MLA) accompagne les jeunes de 16 à 25 ans en difficulté pour accéder à un premier emploi, via des initiatives comme Boost Heures. Cette action vise à accompagner des jeunes pour favoriser leur accès à une expérience professionnelle réelle, grâce à des chantiers d'insertion gérés par l'association AITA (employeur). Ce dispositif, d'une durée maximale de 3 semaines, leur offre une opportunité de découvrir les contraintes et les exigences du monde du travail.

Une sur-représentation des jeunes hommes est constatée dans la mise en œuvre de cette action. Bien que des postes adaptés aux femmes soient disponibles, plusieurs freins

les empêchent de se projeter dans ces activités. Depuis 2022, un effort conséquent a été réalisé par la MLA pour encourager les jeunes femmes à candidater. Néanmoins, les candidatures féminines ont diminué en 2023.

Une démarche réflexive sur les freins des jeunes filles à candidater, a conduit la MLA à adapter les propositions en diversifiant les activités proposées. Des nouveaux secteurs sont offerts tels que la cuisine, le service ou la propreté. Ces nouveaux supports sont pensés pour mieux répondre aux attentes des jeunes femmes, tout en poursuivant l'objectif de favoriser un élargissement des choix professionnels.

Un nouveau contrat de ville « Quartiers 2030 »

La nouvelle feuille de route 2024-2030 ambitionne d'intégrer systématiquement la participation des habitants, l'égalité femmes-hommes et la transition écologique, dans l'ensemble des projets et des actions mis en œuvre.

L'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes consiste à réfléchir à ces enjeux, de la programmation à la mise en œuvre, en passant par le suivi et l'évaluation des projets de la politique de la ville. Cette démarche nécessite d'impulser des changements organisationnels, méthodologiques, budgétaires et de compétences.




Les opérations du Contrat Quartiers 2030 ont pour ambition que l'émergence des actions en cohérence avec les enjeux des quartiers politiques de la ville d'Angers et du territoire métropolitain de l'agglomération angevine.

UNE APPROCHE AU CŒUR DU QUESTIONNEMENT

COMMENT NOUS METTRE EN JEU, TOUT DE NOTRE ACTION ?

COMMENT LES ACTIONS SONT-ILS CŒUR QUESTIONNEMENT ?

À l'heure des actions collectives, sur l'heure de nos enjeux, les projets en faveur des habitants des quartiers doivent globalement intégrer dans leur processus d'élaboration, une prise en compte plus importante de la transition écologique, de la participation des habitants et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

PRIORITÉ 4

Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

25 acteurs locaux engagés dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

EN FRANCE / CHIFFRES CLÉS

1 241 000

Femmes majeures ont été victimes de harcèlement sexuel, d'exhibition sexuelle et/ou d'envoi d'images à caractère sexuel et non sollicitées. Dans plus d'un cas sur trois (36 %), les femmes victimes connaissaient l'agresseur.

2%

des femmes victimes déposent plainte (1% main courante). 33 % des femmes victimes n'effectuent aucune démarche. 62 % ont parlé de la situation à des amis ou des proches.

60%

des victimes de harcèlement sexuel, d'exhibition sexuelle et/ou d'envoi d'images à caractère sexuel et non sollicitées sont des femmes âgées de 18 à 34 ans.

230 000

Femmes victimes de viols, tentatives de viol et/ou agressions sexuelles

CHAQUE JOUR, 3 FEMMES SONT VICTIMES DE FÉMINICIDES

directs (assassinat, meurtre, empoisonnements, violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner) ou indirects (harcèlement par l'ex-conjoint ou le conjoint ayant conduit au suicide ou à sa tentative).

6 500

Enfants sont co-victimes de violences au sein du couple (service national d'accueil téléphonique enfance en danger - 119).

Dans près de 7 cas sur 10, l'auteur des violences est le père ou le beau-père. 20 785 enfants co-victimes sont identifiés dans le cadre des appels au 39 19 - violences femmes infos.

Source : Lettre n°22 de l'Observatoire nationale des violences faites aux femmes en 2022 - Lettre n°19 : Les violences au sein du couple et les violences sexuelles en 2022



Signature du Contrat local de mobilisation et de coordination sur les violences sexistes et sexuelles (c)Photo Thierry Bonnet



Vendredi 27 septembre 2024, dans les locaux d'Angers Loire Métropole, le procureur de la République, les représentants de la préfecture de Maine-et-Loire et d'Angers Loire Métropole ont procédé à la signature du Contrat local de mobilisation et de coordination de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (CLVSS) pour la période 2024-2026.

100 % des signataires du premier contrat (2020-2023) estiment qu'il a eu un impact positif sur le territoire. C'est tout naturellement qu'ils ont décidé de signer son renouvellement, avec l'appui de six nouveaux partenaires : le Conseil Départemental de l'Accès au Droit du Maine et Loire, la Clinique de l'Anjou, Maison Olympe, l'Association Française des Centres de Consultation Conjugale du Maine et Loire, la CAF et l'Université d'Angers.

Les 25 signataires ont réaffirmé leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les trois prochaines années au travers des trois priorités suivantes :

- **FORMER** l'ensemble des acteurs avec une offre commune et adaptée afin de faciliter le repérage, l'accueil et l'orientation des victimes,
- **PRÉVENIR** les violences par une communication ciblée, afin de mobiliser le plus largement possible la population globale, les publics à risques, les professionnels ...),
- **FÉDÉRER** et mobiliser les partenaires autour de nouveaux projets pour favoriser la mobilisation et l'engagement de tous les acteurs concernés afin de répondre aux besoins identifiés sur le territoire



Des violentomètres sur les emballages de baguette de pain

CHIFFRES CLÉS

100 000

Sacs à pain floqués du violentomètre

Et si on utilisait les emballages de baguettes de pain pour faire passer un message ?

Du 4 au 30 novembre 2024, la Ville d'Angers, en partenariat avec la Fédération Professionnelle de la Boulangerie Pâtisserie de Maine et Loire, a mené une opération de sensibilisation aux violences intrafamiliales dans le cadre du Mois pour agir contre les violences sexistes et sexuelles. Ainsi, 100 000 emballages de baguettes de pain, floqués d'un violentomètre, des numéros utiles et des numéros d'urgence pour les victimes et témoins de violences, ont été distribués dans 12 boulangeries angevines.

Les boulangeries, très fréquentées par tous les citoyens au quotidien, sont des lieux de proximité et de contact direct avec la population. La baguette de pain devient ainsi un vecteur d'information accessible et discret, offrant un support stratégique pour la sensibilisation.



Livraison des sachets à la boulangerie La P'tite Tartine, boulevard Saint Michel à Angers

En rendant visibles les ressources d'aide et les signes de comportements violents, cette opération encourage le grand public à s'informer et, si nécessaire, à réagir.

Le retour des boulangeries sur cette campagne est très positif. Le sachet de pain a permis un échange sur le sujet des violences intrafamiliales avec des jeunes et des femmes. L'outil violentomètre leur a paru simple et accessible pour parler d'un sujet essentiel, mais qui reste encore tabou pour certains de leurs clients.



100 000 sachets de baguette de pain floqués du violentomètre

PRIORITÉ 5

Un espace public inclusif

Renforcer la présence symbolique des femmes dans la cité

CHIFFRES CLÉS

8% de nouvelles rues portent le nom d'une femme à Angers en 2024

3 nouvelles rues portent le nom d'une femme à Angers en 2024

Un espace public plus égalitaire et inclusif pour toutes et tous est l'une des priorités de la feuille de route. Comme dans presque toutes les villes de France, les femmes sont les grandes absentes dans les noms de rues.

8 % des rues angevines portent le nom d'une femme (contre 5 % en France). Ce chiffre est porté à 13 % en 2024 parmi les noms de personnes, 86 % sont des noms d'hommes, moins de 1 % sont des noms de couples).

C'est pourquoi, depuis 2009, la Ville d'Angers agit de manière volontariste en matière de féminisation des noms de rues.

En janvier 2024, trois nouvelles rues du quartier Deux-Croix Banchais portent le nom d'une femme.

Elles rendent hommage à Lycette Darsonval, directrice du Ballet de Paris de 1957 à 1960, Thérèse Antoine, sage-femme et fondatrice de la clinique Saint-Gérard en 1930 et Suzanne Michaud qui fut membre de la Stella Sport, première société sportive féminine d'Angers en 1920.

Le dictionnaire des rues angevines est consultable sur le site des archives municipales (www.archives.angers.fr). L'occasion de découvrir le parcours de ces trois personnalités et des autres femmes inspirantes qui ont donné leur nom à une rue à Angers.

À NOTER



Pour plus d'informations :

02 41 96 99 26 – citoyennete@ville.angers.fr
angers.fr/egalite



Montant annuel des indemnités versées aux membres du conseil municipal de la Ville d'Angers en 2024 (en €)

| Nom | Prénom | Fonction | Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i> | | | | Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la commune | | | | |
|----------------|------------|---------------|--|-------------------------------------|-------------------------------|---|---|------------------------------------|---------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| | | | Montant de l'indemnité de fonction | Montant des remboursements de frais | Total mandat électif communal | Avantages en nature prenant la forme de sommes en numéraire | Représentation 1 | | Représentation 2 | | Total représentations communales |
| | | | | | | | Structure concernée | Montant de l'indemnité de fonction | Structure concernée | Montant de l'indemnité de fonction | |
| AUDIGANE | Nicolas | CMD | 5 446 | | 5 446 | | | | | 0 | |
| AUREGAN | Yves | CM | 3 699 | | 3 699 | | | | | 0 | |
| BECHU | Christophe | AM puis Maire | 37 517 | 764 | 38 281 | | | | | 0 | |
| BEHRE-ROBINSON | Jeanne | AM | 27 746 | | 27 746 | | | | | 0 | |
| BIENVENU | Roselyne | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| BLIN | Christine | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| BOUCHER | William | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| BOUCHOUX | Corinne | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| BOURGETEAU | Maryvonne | CMD | 9 249 | | 9 249 | ALH | 4 092 | | | 4 092 | |
| BRANCOUR | Roch | AM | 27 746 | | 27 746 | | | | | 0 | |
| BRETIN | Bénédicte | AM | 27 746 | | 27 746 | ALH | 3 581 | | | 3 581 | |
| CAMARA-TOMBINI | Silvia | CM | 3 699 | | 3 699 | Soclova | 316 | | | 316 | |
| CAPRON | Rachel | CM | 658 | | 658 | | | | | 0 | |
| CHAMORET | Alexa | CMD | 2 456 | | 2 456 | | | | | 0 | |
| CHRETIEN | Maryse | CMD | 9 249 | | 9 249 | Soclova | 4 316 | | | 4 316 | |
| CHRISTIAN | Benoît | CMD | 9 249 | | 9 249 | Soclova | 1 263 | | | 1 263 | |
| CHUPIN | Marina | AM | 27 746 | 421 | 28 167 | | | | | 0 | |
| CRUYENNINCK | Hélène | AM | 27 746 | 547 | 28 293 | | | | | 0 | |
| DAGUIN | Claudette | CMD | 9 249 | 1 243 | 10 492 | | | | | 0 | |
| DAUVILLON | Anita | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| DIERS | Charles | CM | 2 312 | | 2 312 | | | | | 0 | |
| DUFETEL | Nicolas | AM | 27 746 | 922 | 28 668 | | | | | 0 | |
| EL BAHRI | Ahmed | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| ENGEL | Karine | AM | 27 746 | 1 131 | 28 878 | | | | | 0 | |
| FAVRE D'ANNE | Mathilde | AM | 27 746 | 175 | 27 921 | | | | | 0 | |
| FEL | Caroline | AM | 27 746 | | 27 746 | | | | | 0 | |
| FEVRIER | Vincent | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| GANNON | Patrick | CMD | 9 249 | 325 | 9 574 | | | | | 0 | |
| GIDOIN | Yves | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| GIGAN | Simon | CMD puis AM | 14 079 | | 14 079 | | | | | 0 | |
| GOUA | Bruno | CM | 3 699 | | 3 699 | | | | | 0 | |
| GUILLANT | Julien | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| GUIDAULT | Anthony | CM | 3 842 | | 3 842 | | | | | 0 | |
| GUITEAU | Francis | AM | 27 746 | | 27 746 | ALH | 3 836 | | | 3 836 | |
| HAMARD | Marielle | CM | 3 699 | | 3 699 | | | | | 0 | |
| HENRY | Maxence | AM | 27 746 | | 27 746 | | | | | 0 | |
| KIRSCHNER | Benjamin | AM | 27 746 | | 27 746 | | | | | 0 | |
| LAINE | Grégoire | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |

| Nom | Prénom | Fonction | Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i> | | | | Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la commune | | | | |
|-------------------|-----------------|---------------|--|-------------------------------------|-------------------------------|---|---|------------------------------------|---------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| | | | Montant de l'indemnité de fonction | Montant des remboursements de frais | Total mandat électif communal | Avantages en nature prenant la forme de sommes en numéraire | Représentation 1 | | Représentation 2 | | Total représentations communales |
| | | | | | | | Structure concernée | Montant de l'indemnité de fonction | Structure concernée | Montant de l'indemnité de fonction | |
| LARDEUX COIFFARD | Christelle | AM | 27 746 | 97 | 27 843 | | | | | 0 | |
| LEBEAUPIN | Sophie | AM | 27 746 | | 27 746 | Soclova | 5 474 | | | 5 474 | |
| LEFLOCH | Stéphane | CM | 2 795 | | 2 795 | | | | | 0 | |
| LEMIERRE | Marie-Isabelle | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| MARTIN | Jacques-Olivier | AM | 27 746 | 984 | 28 730 | | | | | 0 | |
| MEGHERBI | Nacira | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| MITONNEAU | Pascale | AM | 27 746 | 1 112 | 28 858 | | | | | 0 | |
| NEBBULA | Constance | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| PABRITZ | Stéphane | AM | 27 746 | 1 456 | 29 202 | | | | | 0 | |
| PILET | Benoît | AM | 27 746 | 3 673 | 31 419 | Soclova | 211 | SIVVL | 9 224 | 9 434 | |
| PORTENGUEN | Sonia | CM | 1 706 | | 1 706 | | | | | 0 | |
| POTOT | Anne-Marie | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| PRIME | Isabelle | CMD | 9 249 | | 9 249 | | | | | 0 | |
| RAPIN | Florian | CMD puis AM | 14 079 | | 14 079 | Soclova | 2 737 | | | 2 737 | |
| RICHARD | Elsa | CM | 3 699 | | 3 699 | | | | | 0 | |
| SAEIDI AKBARZADEH | Arash | CM | 1 788 | | 1 788 | | | | | 0 | |
| SCHWEITZER | Claire | CM | 3 699 | | 3 699 | | | | | 0 | |
| STEIN | Christine | CMD | 9 249 | 198 | 9 447 | | | | | 0 | |
| TAHIRI | Alima | AM | 27 746 | | 27 746 | Soclova | 4 526 | | | 4 526 | |
| TOCCO | Angelo | CMD | 2 456 | | 2 456 | | | | | 0 | |
| VERCHERE | Jean-Marc | Maire puis CM | 45 752 | 120 | 45 872 | | | | | 0 | |
| VERON | Céline | CM | 3 699 | | 3 699 | | | | | 0 | |
| VIEU | Laurent | CMD | 9 249 | | 9 249 | Soclova | 1 158 | | | 1 158 | |
| YECKE EKWE | Augustine | CMD | 9 249 | 508 | 9 757 | | | | | 0 | |
| YVON | Richard | AM | 27 746 | | 27 746 | | | | | 0 | |
| Total | | | 928 422 | 13 677 | 942 099 | 0 | | | | 40 733 | |

Sigles

| | | | |
|------------|----------------------|----------------|--|
| ALH | Angers Loire Habitat | CMD | Conseiller municipal délégué |
| AM | Adjoint au maire | SIVVL | Syndicat intercommunal du village de vacances Lamoura |
| CM | Conseiller municipal | Soclova | Société d'économie mixte de construction et de gestion de logements de la Ville d'Angers |